



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

Service des Affaires
Générales et Juridiques

Délibération du Conseil d'administration
n° 2022 - 076
Séance du 14 octobre 2022

Actualisation de la politique d'emplois des personnels non titulaires

Condition d'acquisition du vote :

<i>Quorum =</i>	<i>moitié des membres en exercice présents ou représentés</i>
<i>Acquisition de la délibération =</i>	<i>majorité des membres présents ou représentés</i>

Nombre de membres en exercice : 35

Nombre de membres présents : 21

Nombre de membres représentés : 7

Nombre de vote pour : 28

Nombre de vote contre :

Nombre d'abstentions :

Ce point a fait l'objet d'un avis favorable au CT du 29 septembre 2022

L'actualisation de la politique d'emplois des personnels non titulaires, telle que figurant sur le document communiqué aux membres du conseil, est approuvée.



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

Comité technique du 29 septembre 2022

Politique de gestion des personnels contractuels au sein de l'université d'Artois (vote)

I) La procédure de recrutement

A) La demande de recrutement

Tout recrutement d'un personnel contractuel est assujéti à la formulation d'une demande de recrutement par le service recruteur. Des imprimés types de demande de recrutement (l'un pour les personnels BIATSS et l'autre pour les personnels enseignants) sont disponibles sur l'intranet de l'université à l'adresse suivante : <http://intranet.univ-artois.fr/Personnels/Recruter-un-contractuel-un-etudiant-vacations-administratives-d-enseignement-conferences/Recrutement-d-un-agent-non-titulaire>

La demande de recrutement doit parvenir à la DRH, a minima, 15 jours avant la date de début du contrat.

Le bureau de gestion des emplois et de la masse salariale se prononce sur la soutenabilité de la demande de recrutement au regard du budget de l'établissement et de son plafond d'emploi. Son avis est transmis au Président de l'université qui décide d'autoriser ou pas le recrutement.

B) L'obligation de publicité (Décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques)

La création ou vacance de tout emploi permanent au sein des administrations fait l'objet sans délai, d'une publicité sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique (place de l'emploi public). Les emplois pourvus par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an font également l'objet de l'obligation de publicité.

L'obligation de publicité prévue à l'article 1^{er} du décret précité ne s'applique pas aux :

- Emplois supérieurs dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement,
- Maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités,

- Lecteurs de langue étrangère et aux maîtres de langue étrangère,
- Attachés temporaires d'enseignement et de recherche,
- Doctorants contractuels,
- Contrats étudiants,
- Vacataires pour l'enseignement supérieur.

L'université décide toutefois de publier sur son site internet et sur le site du pôle emploi, les offres d'emplois, pour une première période de recrutement des enseignants associés à mi-temps et des contractuels d'enseignement.

C) Le profil de poste

Réglementairement, tout profil de poste doit contenir, a minima, les informations suivantes :

- Le versant de la fonction publique dont relève l'emploi ;
- la catégorie statutaire et, s'il y a lieu, le grade, de l'emploi ;
- l'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;
- les références du métier auquel se rattache l'emploi ;
- les missions de l'emploi ;
- l'intitulé du poste ;
- la localisation géographique de l'emploi ;
- la date de la vacance de l'emploi ;
- l'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature.
- La durée du contrat
- Le niveau de rémunération

D) La sélection des candidatures

Pour les personnels BIATSS, la sélection des candidatures pour audition est arrêtée conjointement par le service recruteur et la direction des ressources humaines.

Conformément au Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'université, cette sélection devra garantir une représentation de chaque sexe parmi les candidats auditionnés dès lors qu'il existe au moins 20% de personnes de chaque sexe dans le vivier des candidatures.

E) Le jury de recrutement (pour les recrutements BIATSS hors recherche)

A la demande du service recruteur, il est possible d'organiser en amont du jury de recrutement, une épreuve écrite technique. Cette possibilité n'est ouverte que pour les recrutements d'une durée supérieure à 6 mois.

La tenue du jury de recrutement est organisée par la DRH (convocation des candidats, réservation d'une salle, mise en place de la visio-conférence, le cas échéant, communication des résultats aux candidats auditionnés...).

Le jury comporte au moins un représentant de la DRH et devra, dans la mesure du possible, être paritaire.

Un même jury peut être organisé pour recruter dans différents services dès lors que le profil du poste est proche.

Les membres du jury doivent s'engager à mener un examen bienveillant et non-discriminant des candidatures.

Tous les candidats (auditionnés ou non) reçoivent une réponse écrite de la DRH, dans un délai maximal de quinze jours à compter de la tenue du jury de recrutement.

II) Durée de recrutement

Pour un besoin temporaire, les personnels sont recrutés pour une durée déterminée qui ne peut être supérieure à un an (remplacement d'un agent en maladie, en congé de maternité, accroissement temporaire d'activité, besoin saisonnier...).

Pour l'application de l'article 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, la durée totale du contrat conclu et des renouvellements éventuels ne peut excéder :

- six mois au cours d'une période de douze mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activités ;
- douze mois au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activités.

S'agissant des recrutements sur besoins permanents, conformément à la délibération du CA de l'université en date du 06 juin 2014, la durée des contrats sera au plus d'une année, renouvelable deux fois au maximum, quelles que soient les modalités de financement. La première période de contrat sera conclue pour une durée d'un an et le renouvellement pour deux ans maximum, en fonction des besoins.

Des dérogations au plafond de recrutement de trois ans pourront être accordées par le Président de l'université sur la base d'une demande écrite et circonstanciée du service dans lequel est affecté le personnel concerné notamment pour des motifs liés aux difficultés de recrutement dans certains secteurs d'activité,

III) La rémunération

L'évolution des rémunérations en France et notamment les augmentations du SMIC, nombreuses du fait de l'inflation, font que bon nombre des échelons des grilles de rémunération votées par le CA de l'université en 2017 se trouvent aujourd'hui sous le niveau du SMIC. Si l'on souhaite maintenir la logique de ces grilles, il faudrait, à chaque augmentation du SMIC (2 à 3 fois par an dans le contexte actuel), soumettre une modification des grilles aux CT et CA.

Le maintien du régime existant paraît complexe à envisager compte tenu de ce qui précède.

Il est donc proposé de fixer les grilles des contractuels de l'université en référence à l'indice minimal de la fonction publique (INMM). Cet indice minimal de la fonction publique est fixé par décret (article 8 du Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation). Ainsi un échelon ne correspond plus à un indice mais à l'indice minimal de la fonction publique + un nombre de points variables selon le niveau des fonctions et l'échelon. Dès lors, à chaque augmentation de l'indice minimal (352 au 1^{er} juillet 2022), la rémunération du personnel contractuel serait réévaluée sans qu'il soit nécessaire de faire voter une nouvelle grille aux

instances compétentes de l'université.

Il est également proposé de ne plus fixer d'indice minimum et maximum qui permettait de déterminer la rémunération des agents contractuels de catégorie A et B après avis des supérieurs hiérarchiques.

S'agissant de la question de l'indemnitaire, l'université propose d'attribuer la moitié de la prime correspondante (Groupe RIFSEEP le plus bas du corps équivalent concerné) à celle d'un titulaire pour les CDI et un tiers pour les CDD justifiant d'un contrat d'une durée égale ou supérieure à un an (ou renouvelé dans l'établissement sans période d'interruption).

Cette prime mensuelle évoluera de la même façon que celle attribuée aux personnels titulaires.

Les contractuels recrutés dans le cadre d'un contrat de recherche dont la rémunération est fixée en fonction du financement sont exclus du bénéfice de la prime mensuelle.

Pour les métiers en tension, il sera possible de prendre en compte les salaires appliqués dans ces domaines d'activité et l'expérience professionnelle antérieure pour fixer une rémunération supérieure au 1^{er} échelon de la grille correspondante.

Primes de fin d'année des personnels contractuels BIATSS

Les personnels contractuels qui bénéficient d'une prime mensuelle sont exclus du bénéfice de la prime de fin d'année.

Sont donc éligibles à la prime de fin d'année, les agents qui justifient d'une période de contrat d'au moins 10 mois sur l'année civile et qui ne perçoivent pas de prime mensuelle. Le montant versé pour un agent recruté à temps plein sur l'ensemble de l'année civile s'élève à 200 € nets. Le montant de la prime est proratisée en fonction de la quotité de temps de travail et de la durée du contrat.

Grilles de rémunération des enseignants contractuels

Les grilles de rémunération des enseignants contractuels n'étant pas affectées par les augmentations du SMIC, il est proposé de les maintenir à l'identique (délibération du Conseil d'administration en date du 07 juillet 2017).

IV) Autres mesures

L'université décide d'ouvrir le bénéfice du CPP et du dispositif de décharge pour préparation du Doctorat aux enseignants contractuels en CDI.