

Délibération n°2018-074

Le Conseil d'Administration de l'Université des Antilles, dans sa séance du 27 novembre 2018, sous la présidence de Monsieur le Professeur Eustase JANKY, Président de l'Université des Antilles,

Vu le livre VII du Code de l'Education,
Vu les statuts de l'Université des Antilles,

a délibéré :

Objet : Approbation de la politique de recrutement des personnels non enseignants

Après s'être assuré du quorum, suite à la présentation et aux débats qui s'en sont suivis, le Président de l'Université demande aux membres du Conseil d'Administration de procéder au vote.

Résultat du vote :

Membres en exercice : 30	Pour : 23
Membres présents et représentés : 27	Contre : 0
Membres n'ayant pas pris part au vote : 0	Abstention : 4

La politique de recrutement des personnels non enseignants (voir annexe) est approuvée à la majorité des membres du Conseil d'Administration.

Pour extrait certifié conforme,
Fait à Pointe à Pitre, le 28 novembre 2018

Le Président de l'Université des Antilles

Pour le Président de l'UA et pour Eustase JANKY
Le Vice-Président du Conseil d'Administration



Michel GEOFFROY



Pr Eustase JANKY

Recrutement des personnels non enseignants

Objet

Il s'agit pour l'Université des Antilles de fixer les règles de base de sa politique en matière de recrutement des BIATSS.

Objectifs généraux

La direction des ressources humaines – au sein de l'Administration générale – gère l'ensemble des recrutements de l'établissement ; une collaboration étroite avec les référents de pôles et de services transversaux est cependant souhaitable et nécessaire.

Les recrutements de personnels (contractuels et a fortiori statutaires) répondent à un certain nombre de règles dont nulle administration ne peut s'affranchir (support de poste, crédits alloués, publicité de vacance ou création, etc).

Les pôles émettent un avis sur tout recrutement les concernant : définition des besoins, profils de postes, caractère d'urgence, transformation, etc.

Le Président décide de l'opportunité et du calendrier relatifs au recrutement. Il est garant d'une répartition équitable de la masse salariale entre les pôles ; lesdits pôles s'attachant quant à eux à une répartition des postes (EMPLOIS) entre les composantes au plus près des besoins réels de celles-ci.

La Gouvernance et la direction générale s'attachent à mettre en œuvre les objectifs validés par le Conseil d'administration quant à la répartition titulaires / contractuels, tel que définie par le Code de l'Education en son article L 712-9.

La DRH met en œuvre, en lien avec les pôles et / ou services transversaux, le processus de recrutement (publicité, convocations, organisation matérielle...) du recrutement. Elle propose et conseille la direction de l'université sur la composition des jurys formels ou informels de l'établissement.

Publicité

Lorsqu'un remplacement ou une ouverture de poste est validé par le Président, la DRH, en lien avec le service de la communication, met en ligne le profil de poste, aux fins de candidatures internes. Cette publicité interne est de 10 jours.

A l'issue de cette publicité interne et en l'absence de candidature ou de candidature recevable, pour les recrutements hors concours, l'établissement se réserve le droit d'une publication locale et / ou nationale (site de la BIEP).

Jurys – déontologie

La composition des jurys, même informels, doit veiller à ne pas remettre en cause le caractère impartial de la procédure de recrutement.

De même, cette composition doit autant que se peut refléter la spécialité du profil recruté, afin de pouvoir tester concrètement les connaissances des candidats.

Les propos échangés avec les candidats ou entre membres du jury doivent demeurer confidentiels ; le jury se doit de rendre compte à la direction générale et la présidence de manière objective des entretiens. Il propose un choix qui découle de critères objectifs, si possible préalablement fixés.

Il est conseillé aux jurys de classer au moins deux candidats, de manière à pallier un éventuel désistement du lauréat.

Le jury est souverain dans ses choix et dans les propositions de recrutement qu'il soumet au Président de l'université.

Application

Les présentes mesures ont vocation à s'appliquer à tout recrutement lancé à compter du 1^{er} janvier 2019.

I/ LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT

A – LE RECOURS AUX CONTRACTUELS

1 – Cadre juridique

- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012
- Décret n° 2014-364 du 21 mars 2014 modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- Note de la CPU du 16 avril 2014
- Circulaire Fonction publique du 22 juillet 2013
- Guide des bonnes pratiques sur le recours aux agents contractuels : le cadre légal et réglementaire applicable aux établissements d'enseignement supérieur

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique a pour objet de favoriser l'accès des contractuels à l'emploi titulaire et d'encadrer le recours et les conditions de renouvellement des contrats.

Les cas de recours aux agents contractuels ont donc sensiblement évolué ainsi que le cadre juridique du renouvellement de leurs contrats.

Le dispositif légal permettant le recrutement d'agents contractuels, par l'administration, repose sur les 3 principes suivants :

- l'occupation des emplois permanents de l'Etat par des fonctionnaires (article 3 du statut général et réaffirmé par l'ensemble des dispositions relatives aux ANT)
- l'encadrement strict des dérogations à ce principe est fixé par les articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- le recrutement de contractuels pour occuper des emplois temporaires par nature prévus aux articles 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies de la loi n° 84-16 précitée.

La circulaire Fonction publique du 22 juillet 2013 relative aux cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'Etat précise les principales dispositions de la loi du 12 mars 2012 quant à l'encadrement du recrutement d'agents non titulaires et rappelle le principe de l'occupation des emplois correspondant aux besoins permanents de l'administration par des fonctionnaires.

2 – Cadre fonctionnel

Le recours aux personnels contractuels est donc strictement encadré par la loi et réservé aux hypothèses suivantes (compte tenu de la note de la CPU) :

1- A titre dérogatoire et dans les conditions fixées à l'**article 4** de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée pour pourvoir à des **besoins permanents** :

- a) lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (article 4-1°) ;
- b) pour les seuls emplois du niveau de la catégorie A, lorsque des circonstances particulières tenant à la nature des fonctions ou les besoins des services ne permettent pas le recrutement d'un titulaire (article 4-2°)

Nota : recours à l'article 4

Pour pouvoir recruter un agent contractuel sur un emploi permanent à temps complet en vertu de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, la vacance de poste doit d'abord faire l'objet d'une publicité et d'un délai nécessaire (3 à 4 mois) pour tenter de trouver un titulaire. Cette procédure doit être répétée avant tout renouvellement de contrat. Sauf à ce que l'administration établisse l'urgence du recrutement.

Le recours à l'article 4 doit rester exceptionnel, ne pouvant s'expliquer que par l'absence du candidat titulaire possédant les compétences requises ou le manque de candidats aux concours organisés. Il est ainsi recommandé aux administrations de privilégier le recrutement en vertu de l'article 6 quinquies par rapport à l'article 4, si l'administration estime qu'elle ne pourra pourvoir, à terme, l'emploi par un titulaire.

2- Pour répondre à des **besoins temporaires** de l'administration et dans les conditions fixées aux articles 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies de la loi n° 84-16 précitée :

- a) pour assurer le remplacement momentané (**article 6 quater**) de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de toute nature, dans la limite de la durée de l'absence et pour la durée maximum prévue par l'article 7 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (10 mois)

- b) pour faire face à une vacance temporaire d'emploi (**article 6 quinquies**), dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire pour une durée maximale d'un an qui peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de deux ans

- c) pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (**article 6 sexies**), lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires, pour une durée maximum fixée par l'article 7 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1989. Le recours à des agents contractuels est désormais lié uniquement à la hausse de l'activité. La durée totale du contrat conclu et des renouvellements éventuels ne peut excéder :

- pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité : 12 mois au cours d'une période de 18 mois consécutifs ;
- pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité : 6 mois au cours d'une période de 12 mois consécutifs ;

Nota : en tout état de cause et compte tenu du caractère non permanent de ces emplois, aucun CDI ne pourra être conclu sur le fondement de l'une ou l'autre de ces dispositions, et ce, quelle que soit la durée totale d'engagement de l'agent.

En revanche, dès lors qu'un contrat est conclu ou renouvelé pour pourvoir un besoin permanent en application de l'article 4 de la loi n° 84-16, les services qui ont été accomplis pour répondre à des besoins temporaires de l'administration en application des articles 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies de la même loi, et sous réserve d'une durée d'interruption inférieure à quatre mois entre les CDD successifs, sont pris en compte pour l'appréciation de l'ancienneté susceptible d'ouvrir droit à la conclusion d'un CDI.

L'article 3 bis de la loi du 11 janvier 1984 prévoit, pour les administrations de l'Etat et ses établissements public, la possibilité d'avoir recours à des entreprises de travail temporaire pour remplacer momentanément un agent absent, pour pourvoir un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou pour faire face à un besoin occasionnel ou saisonnier.

3- Recrutement d'enseignants contractuels :

Dans les établissements publics d'enseignement supérieur, il est possible de recruter par contrats spécifiques des agents non titulaires, pour notamment, assurer des fonctions :

- d'enseignement (L954-3 du Code de l'Education),
- d'ATER (décret n° 88-654 du 7 mai 1988 modifié)
- d'enseignants associés et invités (décret n° 85-733 du 17 juillet 1985)
- de professeurs contractuels (décret n° 92-131 du 5 février 1992)
- de doctorants contractuels (décret n° 2009-464 du 23 avril 2009)
- de lecteurs de langue étrangère et de maîtres de langue étrangère (décret n° 2013-310 du 11 avril 2013)

4- Renouvellement des contrats :

L'article 45 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 précise les dispositions relatives à la fin de contrat des agents non titulaires.

Lorsque l'agent non titulaire est recruté par CDD susceptible d'être reconduit, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement en respectant l'un des préavis suivants :

Délai de préavis	Durée totale des contrats à prendre en compte
8 jours avant la fin du contrat en cours	Pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois
1 mois avant la fin du contrat en cours	Pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans
2 mois avant la fin du contrat en cours	Pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 2 ans
3 mois avant la fin du contrat en cours	Lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée et dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien

L'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître son acceptation de renouvellement de contrat. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

L'agent non titulaire, dont le contrat n'a pas été renouvelé, peut bénéficier des allocations chômage s'il remplit les conditions requises. Il n'a droit, en revanche, à aucune indemnité de licenciement ou de précarité.

L'administration remettra à l'agent :

1. un certificat administratif précisant les périodes d'emploi et la nature et la catégorie hiérarchique du/des emploi(s) successivement occupé(s)
2. une attestation Pôle emploi permettant d'établir les droits au bénéfice des allocations chômage, à remettre à Pôle emploi

Pour répondre à un BESOIN PERMANENT :

<p>Contrats sur le plafond P1-1 (emploi vacant)</p>	<p>Article 4, 1° (loi n° 84-16)</p>	<p>Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes</p>	<p>CDD 3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans (article 6 bis loi n° 84-16) puis CDI (article 6 bis loi n° 84-16)</p>	<p>Nota : Il s'agit de pourvoir des emplois permanents spécialisés (métiers très particuliers en tension ou concurrentiels)</p>
	<p>Article 4, 2° (loi n° 84-16)</p>	<p>Pour les emplois de niveau de catégorie A : a) lorsque les besoins du service le justifient b) lorsque la nature des fonctions le justifie</p>	<p>CDD 3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans (article 6 bis loi n° 84-16) puis CDI (article 6 bis de la loi n° 84-16) sauf portabilité du CDI en application de l'article 6 ter</p>	<p>Nota : Il s'agit de pourvoir des emplois exigeant des compétences hautement spécialisées</p>

Pour répondre à un **BESOIN TEMPORAIRE** :

<p>Contrats sur le plafond P1-2 SCSP (ex DGF)</p>	<p>Article 6 quater (loi n° 84-16)</p>	<p>Remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel pour absences précises : temps partiel, congé annuel, congés de maladie, de grave ou de longue maladie, congé de longue durée, congé de maternité ou pour adoption, congé parental, congé de présence parentale, de solidarité familiale, de l'accomplissement du service civil ou nationale, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, de participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelles, de sécurité civile ou sanitaire)</p>	<p>CDD conclu et renouvelable dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer</p>	<p>Nota : Il doit être précisé dans le contrat le motif précis pour lequel un agent est recruté, la durée du contrat ainsi que le nom de la personne remplacée (circulaire du 19 novembre 2009, repris dans la circulaire Fonction publique du 22 juillet 2013 et dans le décret du 21 mars 2014)</p>
<p>Contrats sur le plafond P2-2 (ressources propres) (convention obligatoire)</p>	<p>Article 6 quinquies (loi n° 84-16)</p>	<p>Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire titulaire</p>	<p>CDD conclu pour 1 an maximum et prolongé dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée initialement fixée, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir</p>	<p>Nota : Le contrat ne peut être conclu qu'après publication de l'avis de vacance de l'emploi, en vue de l'information du personnel</p>
<p>Contrats sur le plafond P2-2 (ressources propres) (convention obligatoire)</p>	<p>Article 6 sexies (loi n° 84-16)</p>	<p>Pour accroissement temporaire d'activité (prise en charge, à titre temporaire, d'une activité inhabituelle par l'administration par rapport à une activité normale)</p>	<p>CDD de 12 mois sur 18 mois consécutifs (période de référence mobile de 18 mois s'apprécie rétroactivement à la date de fin de contrat faisant l'objet de la demande de recrutement)</p>	<p>Nota : La durée de tous les CDD, renouvellements compris doit être de 12 mois</p>
	<p>Article 6 sexies (loi n° 84-16)</p>	<p>Pour accroissement saisonnier d'activité (missions normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs)</p>	<p>CDD de 6 mois sur 12 mois consécutifs (période de référence mobile de 12 mois s'apprécie rétroactivement à la date de fin de contrat faisant l'objet de la demande de recrutement))</p>	<p>Nota : La durée de tous les CDD, renouvellements compris doit être de 6 mois</p>
	<p>Article 27</p>	<p>Bénéficiaire de l'obligation d'emploi</p>	<p>CDD</p>	
	<p>Conventions de recherche</p>	<p>contrats sur convention de recherche contrats sur Ressources Propres</p>	<p>3 ans : sous réserve de capacité de financement et dans la limite de 3 ans consécutifs de service dans l'établissement, tous contrats confondus (au-delà, 4 mois de carence)</p>	<p>Post-doctorant, accroissement temporaire d'activité</p>

B - LES MODALITES

Tout service ou composante souhaitant recruter un agent non titulaire doit faire parvenir sa demande (formulaire type) à la Direction des Ressources Humaines **au moins 6 semaines avant la date souhaitée** de début de contrat et doit impérativement être complétée :

- Avis de la composante,
- Avis du Pôle (le cas échéant),
- du PV de commission ad'Hoc (le cas échéant),
- du CV du candidat,
- d'un argumentaire du besoin réel de recrutement,
- toute pièce utile à l'analyse de la demande,
- la notice individuelle de renseignement + justificatifs (pour les nouveaux).

En cas de demande incomplète ou en l'absence d'argumentaire, la demande ne sera pas étudiée.

II/ LA POLITIQUE DE REMUNERATION

A - LES GRILLES DE RECRUTEMENT

1 – Cas Général

L'UA souhaite adopter aucune politique salariale de rémunération pour ses personnels non titulaires en référence à des grilles indiciaires. La mise en place de cette grille répond à la garantie d'une meilleure équité dans le traitement salarial des Agents Non Titulaires.

Par conséquent, la rémunération des Agents Non Titulaires pourra être fixée par l'établissement en tenant compte du type de fonctions exercées, du niveau de responsabilités, des qualifications et du niveau de diplôme des intéressés.

A compter du 1er janvier 2019, tous les nouveaux recrutements se feront sur la base des grilles suivantes, par référence à un INM. Tous les contrats en cours se verront proposer, au cours de 2019, une nouvelle proposition de contrat prenant en compte les nouveaux indices et l'indemnité de cherté de vie.

	Doctorant	Post-Doctorant		Enseignants contractuels		Enseignants associés
INM	/	540	668	340	408	Décret 2007-772 du 10/05/2007
Rémunération Brute	1 758,00 €	2 530,44 €	3 130,25 €	1 593,24 €	1 911,89 €	
Cherté de vie	non	non	non	oui	oui	oui

	CAT A			CAT B		CAT C	
Grade	IGR	IGE	ASI	TECH CN	TECH CS	ADJT	ADJT P2C
INM	421	383	361	339	347	325	328
Rémunération Brute	1 972,81 €	1 794,74 €	1 691,65 €	1 588,55 €	1 626,04 €	1 522,95 €	1 537,01 €
Cherté de vie	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui

2 – Dérogations

A titre exceptionnel, sur validation du Président, les recrutements dans les secteurs soumis à forte tension ou concurrence sur le marché du travail ou les recrutements à fort niveau d'expertise et/ou d'expérience peuvent faire l'objet d'une rémunération à un indice supérieur (étude au cas par cas).

La signature du contrat par le contractant implique l'acceptation des conditions de rémunération proposées.

NB : Les personnels recrutés par le service universitaire de médecine préventive et de santé (SUMPPS), les Agents Non Titulaires recrutés sur des emplois temporaires respectivement rémunérés à la rémunération forfaitaire ou à la vacation horaire, les contractuels doctorants, les contractuels étudiants, les contractuels CAE-CUI sont exclus de ce dispositif.

3 – Proposition avec sur-rémunération

Il est proposé à compter de 2019 d'appliquer les 40% de cherté de vie à l'ensemble des agents non titulaires afin de supprimer les inégalités de traitement et procéder à des mouvements d'indice de rémunération en fonction du type de recrutement.

Pour l'ensemble des agents rémunérés sur Ressources Propres, il sera proposé aux composantes d'appliquer la même grille. Elle ne pourra être validée que si la composante peut supporter budgétairement le coût.

C – L'EVOLUTION DE LA REMUNERATION

L'évolution de la rémunération des agents non titulaires est strictement encadrée.

L'absence de déroulement de carrière est le principe essentiel en matière de rémunération des agents non titulaires.

Ils ne peuvent donc pas bénéficier de majorations organisées de rémunération, échelonnées dans le temps.

> CE 152937 du 15.01.1997 / Préfet du Nord

> CE 129985 du 30.06.1993 / Préfet de la Martinique

En revanche, les agents bénéficient de plein droit des augmentations de la valeur du point, qui correspondent à un accroissement du traitement indiciaire.

Des aménagements au principe de l'absence de carrière existent toutefois puisque cette règle n'interdit pas une revalorisation de la rémunération motivée par un changement des critères de rémunération.

Formellement, elle prendra la forme d'un avenant si elle reste dans des proportions raisonnables.

Si l'accroissement est important (plus de 40 %) fondé notamment sur une redéfinition des missions ou un changement dans la qualification de l'agent, il constituera un nouvel engagement dont la conclusion doit respecter les prescriptions de la loi : création de l'emploi, déclaration de vacance. Il importe peu que l'accroissement résulte de l'octroi d'un régime indemnitaire.

> CE 151067 du 25.11.1998 / Préfet de Corse c/M. C.

> CAA Lyon 95LY02421 du 11.02.1999 / Département des Alpes-Maritimes

La loi prévoit, pour les contractuels CDD ou CDI sur emploi permanent, une discussion à l'occasion de chaque renouvellement de contrat ou tous les 3 ans pour les CDI.

Il est donc proposé d'améliorer le suivi des échéances des agents non-titulaires et pour chaque demande motivée de revalorisation à l'occasion d'une date anniversaire, de demander au regard des précédents entretiens professionnels un avis éclairé aux supérieurs hiérarchiques.

L'Administration Générale prendra au regard des arguments proposés et du budget de l'établissement une décision sur les demandes et les éventuels changements d'indices.

D – LE DISPOSITIF INDEMNITAIRE

L'article L. 954-2 du code de l'éducation, issu de la rédaction de l'article 19 de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités, prévoit que, dans le cadre des compétences élargies, le président de l'université est responsable de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés à l'établissement, selon des règles générales définies par le conseil d'administration.

Le conseil d'administration peut créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels.

Le Comité Technique d'établissement est préalablement consulté pour la définition de ce type de dispositif de primes, susceptible de concerner les Agents Non Titulaires de droit public en CDD ou en CDI.

