

**RESULTAT DU VOTE**Nombre de présents ou
représentés : 22

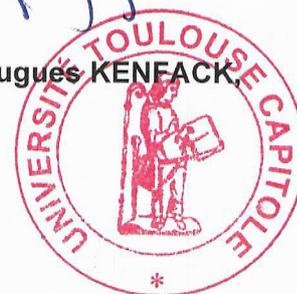
Voix favorables : 22

Voix défavorables : 0

Abstention : 0

**CONSEIL D'ADMINISTRATION
SEANCE DU 24 SEPTEMBRE 2024****DELIBERATION
n° CA -2024 - 26*****relative à la charte de gestion des agents contractuels BIATSS*****Vu** le code de l'éducation ;**Vu** le décret n° 2022-1536 du 8 décembre 2022 portant création de l'Université Toulouse Capitole et approbation de ses statuts, notamment l'article 14 des statuts annexés,**Vu** l'avis du comité social d'administration dans sa séance du 3 septembre 2024.**Le conseil d'administration, après avoir délibéré, décide :****Article unique**

Le conseil d'administration approuve la charte de gestion des agents contractuels BIATSS de l'Université de Toulouse Capitole annexée à la présente délibération.

Le président du Conseil d'administration**Hugues KENFACK,**

J'ai le plaisir de vous présenter la première Charte de Gestion des Personnels Contractuels BIATSS (Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé) de l'Université Toulouse Capitole.

Ce document, fruit d'un travail collectif et d'une réflexion approfondie, marque une étape décisive dans notre engagement envers l'accompagnement et la valorisation de nos personnels contractuels.

Jusqu'à présent, l'Université Toulouse Capitole ne disposait d'aucun cadre formel définissant les conditions de gestion, de pérennisation et de progression de carrière de nos personnels contractuels. Cette absence de référentiel générait des situations de précarité et d'incertitude, rendant difficile l'établissement de perspectives professionnelles claires et attractives.

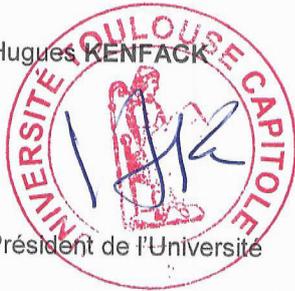
Consciente de l'importance cruciale de ses ressources humaines pour l'accomplissement de ses missions académiques et administratives, notre université a entrepris de structurer et d'harmoniser les pratiques de gestion des personnels contractuels BIATSS.

Je suis convaincu que cette charte contribuera à renforcer le sentiment d'appartenance et la motivation de nos personnels contractuels, tout en améliorant la qualité du service public d'enseignement supérieur et de recherche.

En instaurant des principes clairs et durables, l'Université Toulouse Capitole réaffirme son engagement envers une gestion humaine, juste et responsable de ses ressources.

Je remercie chaleureusement toutes les parties prenantes ayant participé à l'élaboration de cette charte, et nous nous réjouissons de la mettre en œuvre au bénéfice de l'ensemble de notre communauté universitaire.

Hugues KENFACK



Président de l'Université

Table des matières

1) Pérennisation des agents contractuels BIATSS.....	4
a. Dérogations exceptionnelles à la règle des 4 ans d'ancienneté.....	4
b. Autorisation de recrutement en CDI.....	5
2) Principes de rémunération des agents contractuels sur emplois permanents	5
3) Agents contractuels en CDI sur emplois permanents	6
a. Revalorisation.....	6
b. Principes de rémunération	7

1) Pérennisation des agents contractuels BIATSS

Toute demande de pérennisation devra faire l'objet d'une validation au préalable en campagne d'emploi annuelle et sera accordée au regard de la manière de servir de l'agent.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique permet le recrutement d'agents contractuels sur des emplois jusque-là « réservés » aux agents titulaires.

Aussi, l'UT Capitole créé un parcours de formation obligatoire pour les contractuels qui occupent des fonctions de direction (base de culture administrative : instances, principes de carrière des fonctionnaires, principes budgétaires et comptables, management...).

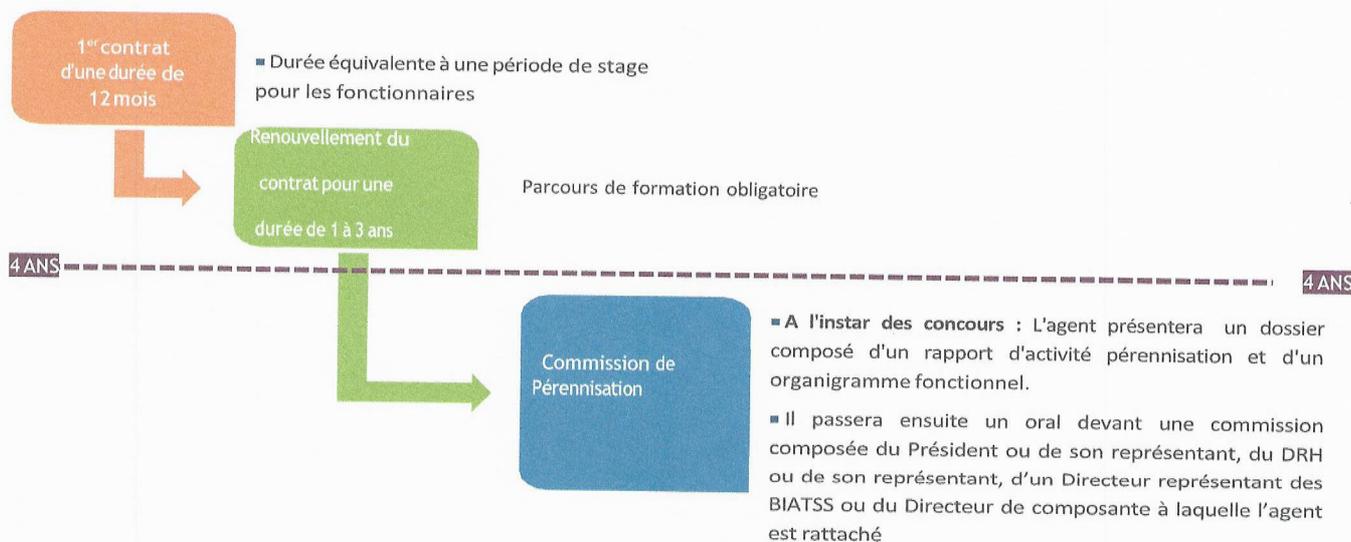
Un parcours de formation sera également mis en place pour tous les agents contractuels à l'occasion du renouvellement de leur contrat au-delà de la première année.

Le fait d'avoir suivi cette formation est une condition sine qua non de la possibilité d'accéder à une pérennisation.

ANOTER :

Pour les emplois dits « fonctionnels » ainsi que pour les contrats de projet, il est possible de recourir à des contractuels mais, par nature, ces emplois ne permettent pas une pérennisation sur le poste.

Les postes en lien avec les élus (directeur de cabinet, chargé de mission des VP, etc) sont assimilés à des emplois fonctionnels.



a. Dérogations exceptionnelles à la règle des 4 ans d'ancienneté¹

Exceptionnellement pour des raisons avérées et argumentées de stabilisation des équipes, de rétention de profils rares aux compétences techniques et administratives spécifiques, une possibilité de pérenniser des agents à compter de deux ans d'ancienneté révolue est ouverte.

Ces pérennisations devront être demandées dans le cadre du dialogue de gestion puis de la campagne emploi et feront donc l'objet d'un arbitrage.

La seule condition rédhibitoire, est d'avoir suivi le parcours de formation.

¹ L'ancienneté est calculée au 1^{er} janvier de l'année de la campagne emploi concernée.

b. Autorisation de recrutement en CDI

Si un agent bénéficie déjà d'un CDI, une possibilité est ouverte de le recruter directement en CDI avec une période d'essai de 4 mois éventuellement renouvelable.

Au recrutement, si un agent bénéficie déjà d'un CDI d'un emploi de même catégorie et au sein d'une administration relevant de la fonction publique d'État, il est possible de mettre en œuvre la portabilité du CDI.

Pour le recrutement de profils rares, aux compétences techniques et administratives spécifiques, est ouverte une possibilité de recruter directement en CDI.

2) Principes de rémunération des agents contractuels sur emplois permanents

Aucun texte de portée générale applicable aux agents non titulaires de l'État ne précise les conditions de leur rémunération. Ces dernières sont fixées contractuellement.

Aucun principe n'impose au Gouvernement de fixer par voie réglementaire les conditions de rémunération des agents contractuels ni les règles d'évolution de ces rémunérations.

Il ressort de la jurisprudence administrative que cette rémunération doit être fixée par référence à celle que percevrait un fonctionnaire qui assurerait les mêmes fonctions.

Les agents non titulaires sont en effet recrutés par dérogation au principe selon lequel les emplois permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires. Les conditions de rémunération étant fixées contractuellement, les administrations disposent, dans la limite des crédits prévus à cet effet, d'une latitude :

- Une administration est libre de fixer ou non, la rémunération des agents contractuels qu'elle emploie par référence à un indice de la fonction publique en référence à la grille de rémunération des fonctionnaires assurant des fonctions homologues. Cette faculté n'altère en rien la nature exclusivement contractuelle de la rémunération de ces agents.
- Aucune prime ou indemnité n'est obligatoire
- Cette rémunération peut aussi s'affranchir de toute référence à un indice de la fonction publique et aux évolutions des traitements des fonctionnaires et, au contraire, correspondre à un montant global et forfaitaire.

En aucun cas il n'est envisageable, pour les agents en CDD, de prévoir une évolution automatique de rémunération à l'ancienneté à l'instar des grilles indiciaires des fonctionnaires.

L'administration peut donc choisir entre :

- une rémunération, composée des mêmes éléments que celle attribuée aux autres agents publics, calculée par référence à un indice de traitement de la fonction publique, complétée le cas échéant du supplément familial de traitement (SFT) ;
- une rémunération correspondant à un montant global et forfaitaire, exprimée en euros, sans référence à un indice de la fonction publique.

L'Université Toulouse Capitole pose les principes suivants :

- La rémunération des agents contractuels sur les emplois permanents est établie préférentiellement de manière indiciaire afin de bénéficier des augmentations en cas d'évolution du point d'indice.
- L'Université Toulouse Capitole se réserve la possibilité de recourir à des rémunérations forfaitaires par dérogation au principe de base, de manière exceptionnelle, sur des fonctions très spécifiques, à forte technicité ou sur des fonctions où le marché de l'emploi national ou régional est soumis à une forte concurrence. Cette dérogation s'effectue après accord du Président.

- Un contrat étant lié à une fonction, en cas de mobilité interne d'un agent contractuel, un nouveau contrat est établi, qui fixe les nouvelles conditions de rémunération.
- Les contrats peuvent être établis quelle que soit la date de recrutement dans l'année pour la durée initialement prévue. Et ce même si le terme va au-delà de la fin d'année universitaire en cours.

La rémunération des agents contractuels sur emplois permanents est comprise entre un **montant plancher** (pied de corps) pour les jeunes diplômés sans expérience professionnelle et un **montant plafond** pour les agents contractuels possédant une expérience professionnelle significative. Le niveau de rémunération est déterminé par la Direction des Ressources Humaines.

A titre indicatif et sans être exhaustifs, les critères ci-dessous permettent notamment d'apprécier le niveau de rémunération :

- Compétences et expérience
- Eventuelles responsabilités hiérarchiques exercées
- Autonomie sur le poste
- Cursus de formation et qualifications acquises
- Equité interne

Les personnels contractuels peuvent bénéficier d'éventuelles primes collectives qui seraient instaurées par voie de délibération, sous réserve des conditions de temps de présence ou de période de référence qui seraient décidées.

Barème de rémunération des agents contractuels recrutés à compter de la date de mise en œuvre de la présente charte, sur des emplois permanents. Les montants s'entendent pour un 100% de temps de travail.

Corps	INM Plancher	Montant brut plancher	Montant net plancher*	INM plafond	Montant brut plafond	Montant net plafond*
ATRF	366	1 801,74 €	1 430,04 €	387	1 905,12€	1 512,09 €
Magasinier Biblio	366	1 801,74 €	1 430,04 €	387	1 905,12€	1 512,09 €
TECH CN	373	1 836,20 €	1 457,39 €	508	2 500,77 €	1 984,86 €
Biblio Assis Spec CN	373	1 836,20 €	1 457,39 €	508	2 500,77 €	1 984,86 €
ASI	376	1 850,97 €	1 469,11 €	632	3 111,20 €	2 469,35 €
Bibliothécaire	395	1 944,50 €	1 543,34 €	678	3 337,65 €	2 649,08 €
IGE CN	395	1 944,50 €	1 543,34 €	678	3 337,65 €	2 649,08 €
Conservateur Biblio	455	2 239,87€	1 777,78€	721	3 549,33 €	2 817,09€
IGR	465	2 289,09 €	1 816,85 €	835	4 110,52 €	3 262,51 €

**Montant avant prélèvement automatique à la source (PAS) ; hors supplément familial de traitement (SFT) et remboursement des frais de transports au 01/01/2024. Cette grille évolue en fonction de la valeur du point et d'éventuelles revalorisations d'indice.*

Ce dispositif fera l'objet d'un rapport annuel auprès du Comité social d'administration faisant état du nombre de contrats établis avec une rémunération forfaitaire ainsi que des éléments d'analyse des rémunérations proposées eue égard à la grille ci-dessus

3) Agents contractuels en CDI sur emplois permanents

a. Revalorisation

La rémunération des agents en contrat à durée indéterminée, en application des dispositions du code général de la Fonction Publique (emplois permanents), peut faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans (chez le même employeur), sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue. Cette possibilité de revalorisation s'envisage après la réalisation d'un entretien spécifique entre le hiérarchique, la direction des ressources humaines et l'agent.

L'examen de la rémunération selon le barème ci-dessous ne concerne que les agents en CDI dont la rémunération est établie de manière indiciaire.

Pour les agents en CDI dont la rémunération est établie de manière forfaitaire, ce sont les normes de la négociation salariale qui s'appliquent.

A compter de la mise en œuvre de la charte, l'Université Toulouse Capitole met en œuvre une possibilité des revalorisations triennale des agents contractuels en CDI recrutés sur emplois permanents selon le barème suivant :

Catégorie	Montantplafond revalorisation triennale (INM)
C (ATRF)	6 points
C (Magasinier biblio)	6 points
B (TECH CN)	15 points
B Biblio Assis Spec CN)	15 points
A (ASI)	25 points
A (Bibliothécaire)	25 points
A (IGE CN)	35 points
A+ (Conservateur biblio)	40 points
A+ (IGR 2C)	40 points

Dans le cadre de la mise en œuvre de la présente charte, tous les agents contractuels en CDI à la date de mise en œuvre de la charte, ainsi que les agents pérennisés lors de la campagne exceptionnelle d'avril 2023, et dont la rémunération n'aura pas fait l'objet d'une revalorisation verront leur situation immédiatement examinée avec leur encadrement et la direction des ressources humaines, selon le barème ci-dessus. Les examens suivants seront réalisés selon un rythme triennal.

b. Principes de rémunération

Les mesures ci-dessous ne s'appliquent **qu'aux agents sur emploi permanents en CDI**.

Qu'elle soit indiciaire ou forfaitaire, la rémunération est assortie d'une prime, versée un fois par an, tenant compte de l'engagement professionnel, de la manière de servir de l'agent.

Le versement de cette prime se fait une fois par an en fin d'année. Il peut être modulé selon l'engagement et de la manière de servir de l'agent qui aura été évalué à l'occasion de l'entretien professionnel

individuel. Il est fonction de :

- la ponctualité et le respect des horaires,
- le respect des consignes de la hiérarchie,
- la qualité du travail,
- la capacité s'inscrire dans un collectif de travail,
- la capacité à prendre des initiatives et à améliorer vos pratiques,
- la réalisation des objectifs fixés pendant la période de référence,
- La modulation du montant est indiquée dans l'entretien professionnel.

Si les entretiens n'étaient pas parvenus à la DRH, en septembre de l'année de paiement, les Directeurs de composantes et/ou Direction et/ou Service des agents concernés seront invités par la Direction des Ressources Humaines à remonter les montants de primes pour les agents en CDI.

Echelle du montant des primes :

- Catégorie C : 450 € bruts
- Catégorie B : 500 € bruts
- Catégorie A : 600 € bruts

Cette prime concerne les agents en CDI à temps complet, à temps non complet et temps partiel en fonction au mois d'octobre de l'année N.

Pourront également prétendre au versement de cette prime les agents en CDI en fonction au début de l'année N dans l'établissement justifiant d'une présence effective d'une durée minimale de 6 mois à compter du mois de janvier de l'année en cours.

Pour les agents ayant obtenu un CDI en cours d'année, la prime pourra être versée si la période sous contrat en CDI sur l'année N, excède 6 mois. Dans le cas inverse ils pourront bénéficier d'éventuelles primes collectives qui seraient instaurées par voie de délibération

La prime est versée au prorata du temps de présence sur l'année considérée et selon la quotité de service.

Ce dispositif fera l'objet d'un rapport annuel auprès du Comité social d'administration.



Charte de gestion des
agents contractuels Biatss
de
L'Université Toulouse
Capitole
(hors établissements-
composantes)