

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE
PORTANT SUR LA POLITIQUE DE CEDEISATION ET D'EVOLUTION DES REMUNERATIONS CDI AU SEIN DE L'UCA**

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA SEANCE DU 06 MARS 2020,

Vu le code de l'Education ;
Vu les statuts de l'Université Clermont Auvergne,
Vu l'avis du Comité Technique de l'UCA du 4 février 2020 ;

PRESENTATION DU PROJET

La présente délibération a pour objet la modification de la charte dans le but d'autoriser le recrutement d'agents BIATSS en CDI et de préciser les critères permettant leur cédésation.

Cette note vient fixer les modalités d'évolution de rémunérations qui s'appliquent aux agents BIATSS de l'UCA bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Vu la présentation de Monsieur le Président de l'université Clermont Auvergne ;

Après en avoir délibéré ;

DECIDE

D'adopter la politique de cédésation et d'évolution des rémunérations des agents en CDI à l'UCA, telle que jointe en annexe.

Membres en exercice : 37

Votes : 25

Pour : 23

Contre : 2

Abstentions: 0

Le Président,

Mathias BERNARD

CLASSE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA REFERENCE : CA UCA 2020-03-06-04

TRANSMIS AU RECTEUR :

PUBLIE LE :

Modalités de recours : En application de l'article R421-1 du code de justice administrative, le Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand peut être saisi par voie de recours formé contre les actes réglementaires dans les deux mois à partir du jour de leur publication et de leur transmission au Recteur.

 UNIVERSITÉ Clermont Auvergne	<p align="center">NOTE SUR LA POLITIQUE DE CEDEISATION ET D'EVOLUTION DES REMUNERATIONS CDI AU SEIN DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE.</p> <p align="center">A destination des BIATSS hors contrats recherche et recrutements sur financements spécifiques.</p>	<p align="center">DRH</p> <p align="center">06/01/2020</p>
	<p align="center">COMITE TECHNIQUE DU 4 février 2020 Conseil d'administration du 6 mars 2020</p>	

I. Préambule

Dans le cadre du dialogue régulier avec les organisations syndicales, et considérant que les supports d'emplois ne sont pas suffisants pour titulariser tous les agents non titulaires en poste sur des besoins permanents, l'UCA souhaite préciser quelques éléments afin d'enrichir la charte des agents non titulaires en vigueur actuellement.

Ainsi, cette note vient modifier la charte dans le but d'autoriser le recrutement d'agents BIATSS en CDI et de préciser les critères permettant leur cédésation.

En outre, cette note vient fixer les modalités d'évolution de rémunérations qui s'appliquent aux agents BIATSS de l'UCA bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Sont exclus de ce dispositif les contractuels recherche et agents non titulaires recrutés sur financements spécifiques qui bénéficient de leur propre charte.

Les modalités de recrutement et de renouvellement des contrats de travail pour les agents en CDD restent identiques, et la durée maximale de cumul de CDD à l'UCA reste fixée à 4 années. Néanmoins, si l'agent en CDD est recruté sur un besoin permanent et que le contractuel entre dans le cadre des critères déterminés, il pourra être recruté ou prolongé jusqu'à ce qu'un contrat en CDI soit proposé sans impact sur la campagne d'emplois. Il est précisé que cette procédure de cédésation est sans impact sur le rapport entre agents titulaires et agents non titulaires de l'établissement.

II. Critères de Cédésation

L'Université Clermont Auvergne propose l'utilisation des critères suivants :

- Etre recruté sur un besoin permanent,
- Prendre en compte les difficultés de recrutement : pénurie, métiers en tension, absence de corps de fonctionnaires (ex : médecin de prévention), mission non recensée dans les emplois-types REFERENS (ex : correspondant handicap) etc...

La règle consiste également à prendre en compte de la catégorie fonction publique de recrutement, dès lors, pour les agents recrutés en référence à la catégorie A, le CDI est possible directement et sans attente du cumul de 6 années d'ancienneté.

Pour les agents recrutés en référence aux catégories C et B, le cumul de 6 années d'ancienneté est nécessaire avant la cédésation.

Le nombre de CDI que l'établissement est susceptible de proposer chaque année est limité à 2% du nombre total d'agents BIATSS permanents (titulaires et CDI), **soit un plafond maximal de 20 CDI par an.**

La cédésation sera opérée après la tenue d'un jury au sein de l'établissement.

III. Evolution des rémunérations des agents BIATSS en CDI

L'objectif est de proposer une évolution de rémunération aux agents BIATSS recrutés en CDI tout en veillant à ne pas de rendre un CDI plus attractif qu'une position permanente suite à l'obtention d'un concours.

Le passage en CDI se fait sur la base de l'INM du contrat de travail de l'agent en CDD majoré du nombre de points d'indice défini ci-après en fonction de niveau de contrat.

L'évolution de rémunération des CDI éligibles sera étudiée, à l'atteinte de 3 années d'ancienneté sans hausse de rémunération, par la Direction des Ressources Humaines sur la base des 3 derniers compte-rendu d'entretien professionnel. En cas d'avis favorable, l'augmentation de rémunération proposée sera faite en référence à la grille ci-après.

Ce dispositif sera mis en place à compter **du 1^{er} septembre 2020** et fera l'objet d'une actualisation tous les ans au 1^{er} septembre.

Les agents en CDI ne peuvent prétendre à une prime (sauf s'ils émargent au dispositif d'intéressement sur objectif pour missions spécifiques tel que créé par la délibération n°2018-09-28-05).

Les agents en CDI qui bénéficient historiquement d'une prime en garde le bénéfice jusqu'à l'échéance de leur contrat.

Lors du passage en CDI, il ne peut être tenu compte d'un éventuel reclassement.

L'évolution possible de rémunération se fait sur la base de l'INM de l'agent, toutes les 3 années d'ancienneté cumulées sans hausse de rémunération, selon le principe suivant :

- CDI en référence à la catégorie C : augmentation possible de 2 points tous les 3 ans
- CDI en référence à la catégorie B : augmentation possible de 5 points tous les 3 ans
- CDI en référence à la catégorie A (ASI) : augmentation possible de 6 points tous les 3 ans
- CDI en référence à la catégorie A (IGE) : augmentation possible de 12 points tous les 3 ans
- CDI en référence à la catégorie A (IGR) : augmentation possible de 15 points tous les 3 ans

Le principe d'équivalence entre les filières ITRF, ATSS et Bibliothèque est applicable.

La charte des ANT recrutés sur les ressources propres de l'UCA sera modifiée conformément aux points 2 et 3.