

ANNEXE 6 AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR :

PROTOCOLE RELATIF AUX AGENT.ES CONTRACTUEL. LES BIATSS DE L'UNIVERSITÉ LUMIÈRE LYON 2

Approuvé par le conseil d'administration du 24 mai 2019

Annule et remplace le protocole du 18 décembre 2012

Références & Champ d'application

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

Sont concernés par le présent protocole l'ensemble des personnels sous contrat mensuel indicé de travail, recrutés sur besoin permanent. Sont donc exclus du champ d'application du protocole les agent.es vacataires horaires, les agent.es sous contrat étudiant.e conclus en application de l'article L811-2 du code de l'éducation et les agent.es recruté.es par contrat pris en application de l'article L 954-3 du code de l'éducation).

1. La vie du contrat

1.1 Le recrutement

Toutes les demandes initiales ou prolongations de contrats BIATSS doivent être adressées au service en charge du Recrutement à la Direction des Ressources Humaines et de l'Action Sociale (DRHAS) qui pilotera la procédure de recrutement. Une note de service précisera les modalités opérationnelles de ces démarches.

Le recrutement doit au préalable être fondé sur une fiche de poste reprenant les missions confiées et les attendus en termes de compétences de l'agent.e. Cette fiche conditionne le niveau de recrutement de l'agent.e.

Par principe, le premier contrat correspondant à un besoin permanent est établi pour une durée d'un an, assorti d'une période d'essai renouvelable une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale dans les conditions de l'article 9 du décret susvisé.

1.2 Le renouvellement du contrat sur besoin permanent

Trois mois avant le terme du contrat sur besoin permanent, le/la responsable hiérarchique direct.e organise un entretien d'évaluation avec l'agent.e concerné.e et transmet son avis sur la manière de servir de l'agent.e et sur l'opportunité de renouvellement de son contrat à la DRHAS.

En cas d'avis favorable de la hiérarchie, une proposition de renouvellement de contrat est adressée par la DRHAS à l'agent.e, dans les délais réglementaires. En cas d'acceptation par l'agent.e, un nouveau contrat est établi pour une durée de deux ans. A l'issue des deux années, un ultime contrat de 3 ans pourra lui être proposé dans les mêmes conditions sauf si le passage en CDI est possible avant les 3 ans.

À l'issue de ce contrat de 3 ans, un contrat à durée indéterminée pourra être proposé à l'agent.e. Dans ce cadre, les contrats sont renouvelés sans période d'essai dès lors que le renouvellement du contrat ou le passage en CDI concerne les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat.

En cas d'avis défavorable motivé au renouvellement du contrat à ces différents stades, ou d'avis défavorable motivé au renouvellement dans les conditions précisées ci-dessus, le dossier est instruit par la DRHAS pour décision du/ de la Présidente de l'Université ou de son/sa représentant.e.

En cas de décision de non reconduction, l'agent.e dispose des voies de recours précisées dans l'acte individuel de notification

Par ailleurs, ces durées peuvent varier notamment lorsque l'agent.e recruté.e sur un besoin permanent a déjà eu des contrats non permanents à l'Université Lyon 2. La durée du contrat sur poste permanent tiendra compte de cette expérience professionnelle, au regard du présent protocole et des droits au contrat à durée indéterminée.

2. La rémunération

2.1 Lors du recrutement

Lors du recrutement, le premier contrat est conclu en référence au premier niveau de rémunération de la grille des contractuel.les de l'établissement. La grille de référence est celle définie en lien avec la fiche de poste et le niveau des fonctions (A, B ou C)

Lors du recrutement, il n'est pas tenu compte d'une éventuelle ancienneté auprès d'autres employeurs sur des fonctions similaires ou non, et aucun reclassement n'est opéré.

En cas de fonctions spécifiques (par exemple d'encadrement supérieur, fonctions informatiques BAP E de la Direction des Systèmes d'Information, technicités spécifiques, etc.), le contrat pourra être conclu sur la base d'un niveau supérieur de la grille de rémunération.

2.2 Évolution de la rémunération durant le contrat

En cas de changement de catégorie ou de nature de contrat

Le cas échéant, lorsqu'un.e agent.e contractuel.le recruté.e dans le cadre d'un besoin permanent :

- a candidaté et a été retenu.e sur un poste d'une catégorie supérieure, ou lorsque son poste est requalifié dans une catégorie supérieure,
- était en contrat non permanent dans l'établissement auparavant (sauf interruption de plus de 4 mois).

La prise en compte de son expérience à l'Université Lumière Lyon 2 se fera selon les dispositions suivantes :

- Si elle/il comptabilise moins de 3 ans d'expérience, elle/il est positionné.e au premier niveau de rémunération de la nouvelle catégorie
- Si elle/il comptabilise entre 3 et 6 ans d'expérience, elle/il est positionné.e au second niveau de rémunération de la nouvelle catégorie
- Si elle/il comptabilise 6 ans et plus d'expérience, elle/il est positionné.e au troisième niveau de rémunération de la nouvelle catégorie.

Rémunération des agent.es contractuel.les permanent.es

Un échange sur une possible revalorisation aura lieu, sur la base des résultats des compte-rendu d'entretien professionnels de l'agent.e au moins tous les trois ans ou, de façon exceptionnelle, sur la base d'un argumentaire du responsable hiérarchique direct, concernant la manière de servir de l'agent.e et/ou de l'évolution des fonctions motivant la demande.

Grille de rémunération (pour un personnel travaillant à temps complet) avec les INM correspondants :

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A1	Catégorie A2
Niveau 1	330	343	368	608
Niveau 2	331	349	390	644
Niveau 3	332	355	411	680
Niveau 4	333	361	423	718
Niveau 5	335	369	442	756
Niveau 6	337	381	464	781
Niveau 7	342	396	485	806
Niveau 8	348	415	510	830
Niveau 9	354	431	533	860
Niveau 10	363	441	555	890
Niveau 11	372	457	577	920
Niveau 12	382	477	599	950
Niveau 13	392	503	620	980
Niveau 14	402	518	637	1010
Niveau 15	412	533	673	1040
Niveau 16	422	548	693	1070

La distinction entre les catégories A1 et A2 s'effectue au moment de l'étude du besoin de recrutement, au vu de la fiche de poste, en fonction du niveau de responsabilité et de l'expertise exigés. La catégorie A2 correspond aux fonctions d'encadrement supérieur et suppose l'exercice d'un niveau élevé de responsabilité, déterminé par la DRHAS après consultation du service concerné (équivalent A+)
Les agent.es contractuel.les ne bénéficient pas de régime indemnitaire mensuel ni de nouvelle bonification indiciaire.

3. Professionnalisation et parcours professionnels

3.1 L'entretien professionnel

Les agent.es contractuel.les recruté.es sur la base d'un besoin permanent pour une durée supérieure à un an bénéficient d'un entretien professionnel annuel dès la première année, permettant notamment de faire un bilan sur l'atteinte de leurs objectifs, leurs besoins de formation ou les perspectives d'évolution.

Le service qui a en charge le conseil en évolution professionnelle de la DRHAS peut accompagner les agent.es contractuel.les qui le souhaitent dans la définition de leur projet professionnel et de leurs besoins de formation, que ce soit pour s'adapter à leur poste de travail ou pour évoluer professionnellement en se préparant aux concours de la fonction publique par exemple.

3.2 La mobilité

Tou.tes les agent.es contractuel.les ont la possibilité de participer, le cas échéant au mouvement interne, de postuler aux annonces diffusées sur le site internet de l'établissement et sur la Place de l'Emploi Public sur des postes vacants.

4. Mise en oeuvre du protocole

Ce protocole a été adopté par le Conseil d'administration en sa séance du 24 mai 2019, après avis du comité technique en date du 30 avril 2019. Il sera mis en oeuvre à compter du 01/09/2019.

Les agent.es contractuel.les en activité lors de la mise en oeuvre du présent protocole seront reclassé.es à indice égal ou immédiatement supérieur.