

**PROCOLE DE GESTION
DES AGENTS NON-TITULAIRES DE DROIT PUBLIC
DE L'UNIVERSITE DE REIMS CHAMPAGNE-ARDENNE**

1

Confrontée à de profondes mutations avec le passage aux responsabilités et compétences élargies, l'Université de Reims Champagne-Ardenne souhaite se doter d'un protocole cadre applicable aux agents non titulaires de droit public de l'Université afin de clarifier les modes de gestion les concernant.

De plus, ce cadrage homogénéise les pratiques de recrutement, de renouvellement et de rémunération au sein de l'établissement : il s'agit d'inscrire les agents non titulaires de droit public dans la politique de ressources humaines et de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) mise en place au sein de l'URCA.

Cependant, il est important de rappeler que la politique de l'Université, service public d'enseignement supérieur et de recherche, doit avant tout tendre vers une déprécarisation des agents non titulaires, et donc offrir des possibilités de titularisation par le biais des campagnes d'emplois. En aucun cas, ce protocole ne prévoit une évolution automatique de la rémunération, à l'instar des grilles indiciaires des fonctionnaires.

Ce cadre de gestion, élaboré en concertation avec les organisations syndicales, a été institué à compter du 1^{er} septembre 2014 après l'avis favorable du Comité Technique le 7 Juillet 2014. Suite à la parution du décret n°2014-1318 du 3 novembre 2014, les membres du Comité Technique ont été informés des nouvelles mesures intégrées à ce protocole de gestion à compter du 1^{er} janvier 2015.

Cette nouvelle version est actualisée et elle intègre de nouvelles grilles de rémunération, applicables aux agents contractuels de droit public

Le présent protocole est modifiable, en fonction de l'évolution de la réglementation en vigueur.

Reims, le

**Le Président de l'Université
de Reims Champagne-Ardenne**

Guillaume GELLÉ

SOMMAIRE

I.	Cadre Général.....	3
A.	Dispositions juridiques	3
B.	Encadrement budgétaire	3
II.	Le recrutement des agents contractuels	4
A.	Principes Généraux.....	4
B.	Condition d'accès	4
C.	Les différents cas de recrutement	4
D.	Période d'essai	6
E.	Suivi d'intégration	6
III.	Condition de renouvellement des agents BIATSS	12
A.	Renouvellement de contrat à durée déterminée	12
B.	Passage en CDI.....	13
C.	Procédure	13
IV.	Droits et obligations de l'agent.....	14
A.	Principes fondamentaux	14
B.	Droit à la formation	14
C.	Droit à l'exercice des fonctions à temps partiel.....	14
D.	Le droit d'accès au dossier.	15
E.	L'obligation d'assiduité.....	15
F.	Le secret professionnel, l'obligation de discrétion professionnelle et le devoir de réserve.	15
G.	Le devoir de bonne exécution du service.....	15
H.	Le respect du principe de la neutralité et de laïcité.....	15
V.	Congés et Compte Epargne-Temps	16
A.	Droits aux congés	16
B.	Compte épargne-temps	18
VI.	Fin de fonction des agents non-titulaires	19
A.	Cessation de droits.....	19
B.	Fin de la période d'essai	19
C.	Motifs de licenciement (après la période d'essai).....	19
D.	Procédure de licenciement	20
E.	Démission :	23
F.	Départ en retraite.....	23
VII.	Entretiens professionnels.....	24
VIII.	Rémunération	25
A.	La rémunération initiale.....	25
B.	Modalité d'évolution de la rémunération.....	25
C.	Grilles de références	26

I. Cadre Général

A. Dispositions juridiques

Les agents non titulaires de la Fonction Publique de l'Université de Reims Champagne-Ardenne sont notamment régis par un cadre général prévu par :

- La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dite loi Le Pors).
- La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.
- Le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 notamment modifié par le décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014.
- Le décret n° 87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur.
- Le décret du 7 mai 1988 n°88-654 relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur.
- Les décrets n° 85-733 du 17 juillet 1985 et n° 91-267 du 6 mars 1991 (concernant les PAST et les MAST).
- Le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche.
- La circulaire du Ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction Publique (NOR : RDFF1314245C) en date du 22 Juillet 2013.
- Le guide des bonnes pratiques sur le recours aux agents contractuels, édité par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

B. Encadrement budgétaire

Le recrutement d'agents titulaires ou non titulaires est encadré budgétairement par le « plafond d'emplois ».

Il faut distinguer le plafond d'emplois de l'Etat correspondant aux emplois qui sont financés par l'Etat et les emplois financés par les ressources propres de l'établissement.

Le plafond de masse salariale globale est voté chaque année par le Conseil d'Administration. Ce plafond ne peut excéder la dotation annuelle de masse salariale de l'Etat ainsi que les ressources propres d'exploitation de l'établissement.

II. Le recrutement des agents contractuels

A. Principes Généraux

Les agents contractuels sont recrutés et débutent leurs missions les 1^{er} ou 15 d'un mois. Si ce jour est un samedi ou un dimanche, il sera recruté le lundi suivant, sauf si ce jour est férié.

A titre dérogatoire, des agents peuvent être recrutés avant la fin du mois d'août, afin de permettre la préparation de la rentrée et de les former aux logiciels.

Ces agents recrutés reçoivent, à la signature de leur contrat, leur fiche de poste précisant leurs missions ainsi que les compétences requises. Le présent protocole est également remis aux nouveaux arrivants.

- Pour le recrutement (ou renouvellement) en début d'année universitaire, la signature des contrats de travail et du procès-verbal d'installation a lieu lors de la journée de rentrée.
- Pour le recrutement (ou renouvellement) en cours d'année, la signature des contrats et du procès-verbal d'installation a lieu obligatoirement auprès de la Direction des Ressources Humaines.
- Pour les agents affectés sur les sites de Troyes, de Châlons-en-Champagne, de Chaumont et de Charleville-Mézières, pour des raisons pratiques, la signature du procès-verbal d'installation et du contrat de travail se fera auprès des services administratifs du site.

Hormis les remplacements momentanés et les surcroûts de travail, les contrats en CDD prennent fin au 31 août de l'année universitaire en cours.

B. Condition d'accès

Pour accéder aux emplois publics de l'Université, les conditions suivantes sont à remplir :

- Les agents non titulaires ne doivent pas avoir fait l'objet de condamnations inscrites au bulletin n°2 de leur casier judiciaire incompatibles avec l'exercice de leurs fonctions.
- Être reconnu physiquement apte par un médecin agréé.
- Pour les personnes de nationalité française, jouir de ses droits civiques.

Les personnes de nationalité étrangère doivent se trouver en position régulière au regard de la réglementation relative à la résidence et au travail des étrangers en France.

C. Les différents cas de recrutement

En amont du recrutement, l'expression du besoin est émise par la composante, la direction, le service ou le laboratoire de recherche (cf. formulaire de recrutement disponible sur le bureau virtuel sous le chemin vie des personnels, recrutement).

Cette demande est ensuite adressée à la Direction des Ressources Humaines qui l'analyse et qui met en œuvre le recrutement en lien avec la structure demanderesse. La Direction des Ressources Humaines peut venir en appui de la définition de la fiche de poste.

Le contrat de l'agent précise :

- L'article de loi fondant son recrutement ;
- La catégorie d'emploi ;
- Le début et la fin de contrat dans le cas d'un CDD ;
- le poste occupé ;
- les obligations et droits de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale ou d'un statut particulier ;
- l'éventuelle période d'essai ;
- la situation indiciaire (indice brut et indice majoré (INM)) en référence aux grilles de rémunération applicable.

1. Les personnels contractuels BIATSS

Ils sont recrutés selon les dispositions *réglementaires suivantes* :

a) Pour des besoins permanents

- **En visant l'article 4 – 1^{er} alinéa de la loi 84-16** : lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes. Ce type de contrat permet des recrutements aux trois niveaux de catégorie d'emplois de la Fonction Publique (A, B ou C).
- **En visant l'article 4 – 2^e alinéa de la loi 84-16** : ce type de contrat permet le recrutement au niveau A, quand la nature des fonctions ou besoins du service le justifient. Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée.
- **En visant l'article 6 de la loi 84-16** : assurer des fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet. Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée.

b) Pour des besoins temporaires

- **En visant l'article 6 quater de la loi 84-16** : ce type de contrat à durée déterminée permet des recrutements aux trois niveaux de la Fonction Publique et est utilisé pour les remplacements momentanés de fonctionnaires. Le contrat est à durée déterminée, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire.
- **En visant l'article 6 quinquies de la loi 84-16** : ce type de contrat à durée déterminée est utilisé pour le recrutement sur un poste ouvert au concours, dans l'attente du recrutement du fonctionnaire. Sa durée est d'une année, renouvelable une fois.
- **En visant l'article 6 sexies de la loi 84-16** : des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires. 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.

c) Les contractuels de recherche

Les contractuels de recherche sont recrutés pour une période maximale de 3 ans, sur le fondement de L. 954-3 du Code de l'éducation. Leur contrat est renouvelable une fois, pour une durée maximale d'un an.

Ces agents sont recrutés sur budget propre, leur activité est subventionnée par des crédits de recherche. En aucun cas, ces contrats ne pourront ouvrir droit à une CDIisation.

Toutefois, si un poste pérenne à l'établissement est à pourvoir et que l'agent contractuel dispose des compétences pour accéder à cet emploi, il pourra être recruté sur de telle fonction. Il sera affecté sur ce nouvel emploi, sur la base d'un contrat BIATSS. Les droits à l'ancienneté, en vue d'un accès à un CDI seront conservés (voir III – B).

D. Période d'essai

Le contrat ou l'engagement comporte une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans ;
- de quatre mois lors le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat ou l'engagement. Avant le terme de sa période d'essai, l'agent est informé, le cas échéant, de son renouvellement par courrier (voie hiérarchique ou par courrier postal).

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

E. Suivi d'intégration

L'agent doit être accompagné dans sa prise de poste par le responsable de son service ou de la personne désignée à cet effet, qui l'aide ainsi à la réussite de l'exercice des fonctions pour lesquelles il a été recruté.

Lors de la première journée de travail, il est essentiel d'effectuer une visite du site où l'agent sera affecté, et qu'il soit présenté au sein de sa direction, service ou laboratoire, afin qu'il ou elle rencontre l'ensemble de ses collègues. Cette démarche permettra également à l'agent de découvrir les champs d'action de chacun et de prendre connaissance des consignes de sécurité.

Pour les agents affectés pour la première fois sur l'emploi occupé, des formations et un tutorat devront être mis en place par le responsable ou la personne désignée à cet effet, notamment quant à l'utilisation de logiciels, de procédures à suivre (ex : techniques particulières ...).

Les conditions indispensables à la réussite de l'insertion de l'agent dans son service sont organisées en amont (poste de travail, outils informatiques...).

2. Les personnels d'enseignement et de recherche non titulaires

Les Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER) et les Professeurs ou Maîtres de Conférence associés à mi-temps (PAST et MAST) sont des personnels non permanents de l'URCA, effectuant à la fois des missions de recherche et d'enseignement.

a) *Les Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche* décret du 7 mai 1988 n°88-654

L'expression des besoins en ATER est effectuée par les directeurs de composante et d'unité de recherche. Les postes ouverts sont publiés aux concours.

Il est possible de postuler sur un poste d'ATER si :

- l'agent est inscrit en vue de la préparation d'un doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches, le directeur de thèse devant attester que la thèse peut être soutenue dans un délai d'un an ;
- ou est déjà titulaire d'un doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches et s'engage à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur ;
- est enseignant ou chercheur de nationalité étrangère ayant exercé des fonctions d'enseignement ou de recherche pendant au moins 2 ans ;
- ou est titulaire d'un doctorat ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent.

Une commission ad-hoc est instituée par poste et établit un classement des candidatures.

Ce classement est ensuite transmis à la commission de recherche du Conseil Académique qui valide et remonte le classement à la Direction des Ressources Humaines, qui établit le contrat.

Sous certaines conditions, ce contrat peut être renouvelé :

Types de contrats (art 2 du décret du 7 mai 1988)*	Durée maximum du 1 ^{er} engagement	Renouvellement
ATER ex-allocataire	1 an	1 an
ATER enseignant ou chercheur de nationalité étrangère	3 ans	1 an
ATER ex-moniteur	1 an	1 an
ATER doctorant (n'entrant pas dans une autre catégorie)	1 an	1 an
ATER Docteur	1 an	1 an

* à noter que des ATER fonctionnaires peuvent également être recrutés. Ils ne sont donc pas régis par le présent protocole.

Les ATER ne peuvent pas réaliser d'heures complémentaires.

b) Les enseignants associés à mi-temps (PAST et MAST)
décrets n° 85-733 du 17 juillet 1985 et n° 91-267 du 6 mars 1991

➤ **Recrutement :**

Peuvent être recrutées en qualité de professeur des universités ou de maître de conférences associé à mi-temps, des personnalités françaises ou étrangères justifiant depuis au moins trois ans d'une activité professionnelle principale, autre que d'enseignement, et d'une expérience professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée.

Les agents publics postulant à des fonctions d'enseignant associé à mi-temps doivent obtenir une autorisation de l'autorité hiérarchique dont ils relèvent.

8

➤ **Nomination :**

Les nominations des professeurs des universités associés sont prononcées par décret du Président de la République, sur proposition du Président de l'Université après avis de la commission de recherche du Conseil Académique et du Conseil d'Administration.

Les maîtres de conférences associés sont nommés par arrêté du président ou du directeur de l'établissement, après avis de la commission de recherche du Conseil Académique et du Conseil d'Administration.

Le renouvellement de ces fonctions est soumis à l'avis de la commission de recherche du Conseil Académique et du Conseil d'Administration.

➤ **Durée de l'engagement**

Les maîtres de conférences associés à mi-temps sont nommés pour une période de 3 ans par arrêté du Président. Cette nomination peut être renouvelée dans les mêmes conditions, pour une durée qui ne peut être supérieure à trois ans.

Les professeurs associés à mi-temps sont nommés pour une période qui ne peut être inférieure à trois ans ni supérieure à neuf ans. Dans cette dernière limite, le décret de nomination peut prévoir que, au terme d'une période de trois ans, l'intéressé peut, sur sa demande, être maintenu une ou plusieurs fois dans ses fonctions, par arrêté du président ou du directeur de l'établissement, au vu d'un rapport d'activité.

Toute cessation anticipée de fonctions intervenant à la demande de l'intéressé est prononcée par arrêté du Président.

➤ **Obligations de service**

Les enseignants associés à mi-temps sont tenus d'effectuer un service d'enseignement et de recherche égal à la moitié des personnels enseignants-chercheurs titulaires.

3. Les contrats doctoraux décret du 23 avril 2009 n° 2009-464

❖ Recrutement :

Ils sont recrutés sur le fondement de l'article L 412-2 du code de la Recherche et l'article L612-7 du code de l'Education.

L'objectif est de proposer aux étudiants, inscrits en vue de la préparation d'un doctorat, un contrat unique pouvant comprendre des activités d'enseignement ou de valorisation de la recherche. Ce contrat est conclu pour une durée de 3 ans avec possibilité de prolongation d'un an si la qualité des travaux de recherche le justifie. Il peut également être prorogé en cas de maladie, de maternité ou d'accident de travail dans la limite d'un an maximum.

Si l'inscription en doctorat n'est pas renouvelée, il est mis fin de plein droit au contrat au terme de la première ou de la deuxième année.

❖ Les activités prévues au contrat :

Les doctorants contractuels sont soumis aux dispositions générales relatives au temps de travail dans la fonction publique, telles qu'elles résultent du décret n°2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature. Ce texte fixe à 1607 heures le volume annuel de travail à accomplir par chaque agent

L'article 5 définit de manière précise les obligations de service que le contrat doctoral peut comprendre, ainsi que leurs différentes modalités d'exécution.

Le contrat doctoral peut être :

- exclusivement consacré à la recherche ;
- consacré à la recherche pour 5/6e de la durée annuelle de travail et à une ou plusieurs activités complémentaires pour 1/6e de la durée annuelle de travail. Ces activités complémentaires peuvent comprendre :
 - une mission d'enseignement, pour un service au plus égal à un tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants chercheurs (soit 64 HTD)
 - une mission dans les domaines de la diffusion de l'information scientifique et technique et de la valorisation des résultats de la recherche, dont la durée annuelle ne peut excéder 32 jours de travail ;
 - une mission d'expertise effectuée dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation dont la durée annuelle ne peut excéder 32 jours de travail.

Les activités prévues au contrat initial ne peuvent être modifiées que par avenant au contrat sur la base d'une décision prise par le président ou le directeur de l'établissement, après avis du directeur de l'école doctorale, du directeur de thèse ou du directeur de l'unité de recherche ou de l'équipe de recherche, et du doctorant concerné,.

❖ Rémunération :

La rémunération principale est fixée à 1769 € brut (selon la valeur du point d'indice fixée depuis le 1^{er} février 2017) et correspond aux activités de recherche.

4. Les personnels vacataires de l'enseignement décret n° 87-889 du 29 octobre 1987

Les chargés d'enseignement et les agents temporaires vacataires de l'enseignement supérieur sont recrutés pour effectuer un nombre limité de vacations par le Président de l'Université. Les vacations attribuées pour chaque engagement ne peuvent excéder l'année universitaire. L'engagement peut être renouvelé indéfiniment.

Il convient de distinguer :

❖ Les chargés d'enseignement vacataires

Ils sont des personnalités choisies en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent, en dehors de leur activité de chargé d'enseignement, une activité professionnelle principale consistant :

- Soit en la direction d'une entreprise ;
- Soit en une activité salariée d'au moins neuf cents heures de travail par an ;
- Soit en une activité non salariée à condition d'être assujettie à contribution économique territoriale (ex : taxe professionnelle) ;
- ou de justifier que ces agents ont retiré de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans.

❖ Les agents temporaires vacataires

Peuvent être recrutés en qualité d'agents temporaires vacataires :

- Les personnes inscrites en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur.
- Les personnes dans les disciplines dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur et lorsqu'elles n'assurent que des vacations occasionnelles dans toutes les disciplines, les personnes bénéficiant d'une pension de retraite, d'une allocation de préretraite ou d'un congé de fin d'activité, à la condition d'avoir exercé au moment de la cessation de leurs fonctions une activité professionnelle principale extérieure à l'établissement.

❖ Rémunération

Les personnels vacataires de l'enseignement supérieur sont rémunérés à la vacation selon les taux réglementaires en vigueur. Depuis le 1^{er} février 2017, les taux sont les suivants :

- Pour 1h de CM : 62,09 € € bruts
- Pour 1h de TD : 41,41 € bruts
- Pour 1h de TP : 27,58 € bruts

5. Les enseignants contractuels

décret n° 92-131 du 5 février 1992

A titre dérogatoire et exceptionnel, des enseignants contractuels peuvent être recrutés à titre temporaire dans la limite du nombre des emplois vacants. Pour être recrutés, les enseignants contractuels doivent satisfaire à des obligations de diplôme et d'aptitude.

Ils sont recrutés pour des **besoins spécifiques et des compétences particulières**.

Les contrats souscrits par des personnes qui n'exercent pas une autre activité principale, peuvent être conclus pour une année universitaire. S'ils sont recrutés pour assurer un service d'enseignement dans les disciplines d'enseignement technologique et professionnel, ils peuvent l'être pour une durée maximale de trois ans renouvelables.

La durée du service des enseignants contractuels est la même que celle imposée aux enseignants titulaires occupant des emplois correspondants, soit 384 HTD pour une année universitaire.

Ces agents peuvent bénéficier d'un accès à un CDI, dans les mêmes conditions que les agents BIATSS (voir III. B)

III. Condition de renouvellement des agents BIATSS

A. Renouvellement de contrat à durée déterminée

Lorsque l'agent non titulaire est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être reconduit ou non, il est informé de cette décision lors d'un entretien avec le responsable hiérarchique.

Celui-ci doit alerter la Direction des Ressources Humaines et anticiper cet entretien, notamment en tenant compte des droits à congés de l'agent.

12

1. Si le renouvellement de l'agent est demandé :

Si le renouvellement de son contrat est proposé par le Président de l'Université, **une lettre de renouvellement** lui sera envoyée à son domicile ou remise en main propre contre signature.

Conformément aux dispositions de l'article 45 du décret 86-83, l'agent dispose d'un délai de 8 jours calendaires (cachet de La Poste faisant foi) pour faire connaître sa décision. **En cas de non-réponse, il est présumé renoncer à l'emploi.**

2. Si le renouvellement de l'agent n'est pas souhaité :

Le responsable qui ne demande pas le renouvellement d'un agent doit en étayer les raisons par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines.

L'agent non titulaire, dont le contrat n'a pas été renouvelé, **sera averti par écrit de cette décision**. Il s'agit d'une fin de contrat. Il ne peut pas prétendre à des indemnités de licenciement ou de précarité.

3. Délai pour la notification écrite de la décision :

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées ci-après sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Quelle que soit la décision prise à l'égard de l'agent non titulaire, la notification de décision doit lui parvenir par écrit :

- 8 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent dont l'ancienneté est inférieure à 6 mois ;
- 1 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont l'ancienneté est supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont l'ancienneté est supérieure ou égale à une durée de 2 ans ;
- 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

Le responsable de service est informé de cette décision

B. Passage en CDI

Un accès à un CDI à l'Université de Reims Champagne-Ardenne pourra être accordé aux agents en CDD (hors ATER, contrats doctoraux, enseignants associés et vacataires), dans le but d'une déprécarisation de ces agents, selon les conditions suivantes :

- Pour les agents de catégories A recrutés sur le fondement de l'article 4 de la loi 84-16 et les agents de toutes autres catégories recrutés à 70 % ou moins (article 6 de la loi 84-16).
 - a. Selon la nécessité des services, un CDI peut être proposé après 4 années d'ancienneté sur des fonctions de même catégorie hiérarchique (sans interruption de plus de 4 mois).
 - b. En application de l'article 6 bis de la loi 84-16, 2° alinéa : Tout contrat conclu ou renouvelé [...] avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.
- Pour les autres agents de catégorie A et de catégories B et C :

L'agent non titulaire occupant un poste pérenne et ayant une ancienneté de plus de 6 ans (sans interruption de plus de 4 mois) peut se voir proposer un CDI, sous réserve de l'avis favorable de son chef de service.

C. Procédure

Chaque année, la Direction des Ressources Humaines extrait les agents remplissant les conditions d'ancienneté citées ci-dessus.

Elle sollicite ensuite chaque responsable de Direction, de Service, du Site ou du Laboratoire afin qu'il se positionne sur un passage en CDI. Cette demande devra être accompagnée des fiches de poste et de métiers de l'agent ainsi que d'une évaluation de ses compétences.

La demande sera ensuite transmise pour avis à la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agents Non-Titulaires (CCPANT).

En dernier ressort, le Directeur Général des Services émet un avis et le Président juge de l'opportunité d'un passage en CDI de ces agents.

Le Comité Technique est informé chaque année des effectifs concernés par la cédéisation.

**Ces CDI sont proposés dans l'attente d'un accès
à un emploi de titulaire.**

IV. Droits et obligations de l'agent

A. Principes fondamentaux

Ces principes fondamentaux sont garantis par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, et prévoient notamment :

- La liberté d'opinion,
- La non-discrimination du fait du genre, de l'appartenance politique, philosophique ou religieuse, de l'orientation sexuelle, de l'origine, de l'âge du patronyme, de l'état de santé, de l'apparence physique, du handicap ou de l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race,
- La sécurité contre les actes de harcèlement moral ou sexuel,
- Le droit de grève
- La protection des agents publics à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

B. Droit à la formation

Les agents nouvellement nommés reçoivent une formation obligatoire de sécurité et de prévention. Durant cette formation, des informations de base sont données aux agents.

Par ailleurs, les agents non titulaires ont un droit à la formation identique aux agents titulaires. Ils sont donc autant concernés par les plans de formations mis en place dans le cadre du plan de formation que les agents titulaires

Certaines formations seront obligatoires ou fortement conseillées selon le poste occupé.

Afin de promouvoir la titularisation des agents contractuels, l'URCA met en œuvre tous les ans, pour les agents qui le souhaitent, une formation aux concours de la fonction publique.

Pour chaque année universitaire sont accordées 2 journées aux agents qui se sont inscrits au moins à un concours. Des examens « blancs » sont également mis en place par l'Université.

Le service de formation et de concours est à disposition des agents pour toutes informations complémentaires.

C. Droit à l'exercice des fonctions à temps partiel.

Les agents recrutés à temps complet, depuis plus d'un an, peuvent sur leur demande, et sous réserve des nécessités de service, être autorisés à accomplir leur mission à temps partiel pour une quotité de 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée hebdomadaire de service.

Cette demande est soumise à l'avis préalable du responsable de service.

L'exercice des fonctions à temps partiel est de droit pour :

- Elever un enfant de moins de 3 ans
- Elever un enfant adopté, pendant 3 ans à compter de son arrivée au foyer
- Donner des soins au conjoint, à un enfant ou un ascendant
- Pour création ou reprise d'entreprise
- Pour handicap

Le formulaire de demande de temps partiel est disponible sur l'intranet de l'URCA (section vie des personnels > formulaires).

D. Le droit d'accès au dossier.

Le dossier individuel de l'agent doit comporter toutes les pièces intéressant sa situation administrative. Il ne doit faire état ou ne comporter aucune mention relative soit aux opinions soit aux activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé, soit aux sanctions amnistiées. L'agent non-titulaire a accès, à la consultation de son dossier, s'il en fait la demande par écrit.

E. L'obligation d'assiduité.

L'agent non titulaire doit être présent durant ces horaires de travail. Toutes absences doit être concertées avec le supérieur hiérarchique. En cas d'arrêt maladie, le certificat médical (volet 2 et 3) doit être transmis dans un délai de 48 heures.

F. Le secret professionnel, l'obligation de discrétion professionnelle et le devoir de réserve.

Les agents non-titulaires sont tenus au secret professionnel et sont liés par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Les agents doivent faire preuve de réserve quant à l'expression de leurs opinions personnelles (politiques, religieuses, ...) envers les administrés et les autres agents publics. L'obligation de réserve s'applique également durant le service des agents, mais aussi en dehors.

G. Le devoir de bonne exécution du service.

L'agent non titulaire doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique (*sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public*).

Par ailleurs, il est soumis au respect de l'obligation de bonne exécution du service. Il est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées et n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

H. Le respect du principe de la neutralité et de laïcité

Tout agent public a un devoir de stricte neutralité. Il doit traiter également toutes les personnes et respecter leur liberté de conscience.

V. Congés et Compte Epargne-Temps

A. Droits aux congés

Les agents contractuels bénéficient de droit, à congé, dont notamment :

- les congés annuels

L'agent non titulaire en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectué, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires.

- les congés de maladie

Les agents contractuels bénéficient, en cas de maladie constatée par certificat médical, d'un droit à congé de maladie.

L'agent doit alors avertir son responsable de service et transmettre son arrêt de travail dans les 48h à son responsable hiérarchique, qui le transmettra ensuite auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Selon l'ancienneté de service de l'agent, l'agent conserve son plein traitement puis est placé en demi-traitement (voir tableau ci-dessous) :

Après 4 mois de services	Après 2 ans de services	Après 3 ans de services
- un mois à plein traitement - un mois à demi-traitement	- deux mois à plein traitement - deux mois à demi-traitement	- trois mois à plein traitement - trois mois à demi-traitement

Ces droits sont « réactivés » un an après le 1^{er} jour de congé maladie.

- les congés de grave maladie

L'agent contractuel comptant au moins 3 années de service, atteint d'une affection dûment constatée :

- le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité,
- nécessitant un traitement et des soins prolongés
- et présentant un caractère invalidant et de gravité

bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de 3 ans.

Dans cette situation, l'agent conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de 12 mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les 24 mois suivants. En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé. La décision d'octroi est prise par l'administration sur avis émis par le comité médical saisi du dossier.

- le congé de maternité

L'agent contractuel a le droit, après six mois de services, à un congé de maternité d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant la durée de son congé, l'agent perçoit son plein traitement.

La durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants à naître et du nombre d'enfants déjà à charge, selon les modalités suivantes :

Enfant(s) à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal
1er ou 2ème	6 semaines	10 semaines
3ème et plus	8 semaines	18 semaines
Jumeaux	12 semaines	22 semaines
Triplés ou plus	24 semaines	22 semaines

- le congé de paternité

En cas de naissance d'un enfant, un congé de paternité peut être accordé au père de l'enfant (ou à la personne qui vit en couple avec la mère). Le congé est rémunéré à condition que l'agent contractuel justifie d'au moins 6 mois de services. À défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la sécurité sociale. L'agent doit avertir au moins un mois à l'avance son responsable de la période où il souhaite bénéficier de ce congé.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de :

- 11 jours calendaires maximum en cas de naissance d'un enfant,
- 18 jours calendaires maximum en cas de naissances multiples.

Ce congé n'est pas fractionnable, et il doit débiter au cours des 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

- le congé d'adoption

L'agent non titulaire conserve son plein traitement s'il justifie de 6 mois de services. À défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la sécurité sociale.

La durée du congé d'adoption dépend du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants à charge avant adoption et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents, dans les conditions suivantes :

Enfants adoptés	Enfants à charge avant adoption	Durée du congé
1	0 ou 1	10 semaines
1	2 ou plus	18 semaines
2 ou plus	Peu importe	22 semaines

Le congé débute :

- au jour d'arrivée de l'enfant au foyer,
- ou dans les 7 jours précédant la date prévue de cette arrivée

Un congé supplémentaire, sans rémunération pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants, peut être alloué à l'agent s'il est titulaire de l'agrément.

- le congé parental

L'agent non titulaire employé de manière continue et justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui est adopté ou confié en vue de son adoption et qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental est accordé de droit sur sa demande :

- ❖ soit à la mère, après un congé de maternité, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- ❖ soit au père, après la naissance ou après un congé de paternité ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption à l'expiration d'un délai de 3 ans, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de 3 ans, ou à l'expiration d'un délai d'1 an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de 3 ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Le congé parental est accordé par périodes de 6 mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées 2 mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours.

- le temps partiel thérapeutique (article L323-3 et suivant du code de sécurité sociale)

Un agent contractuel peut être autorisé, à exercer ses fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique :

- ❖ après un congé de maladie ordinaire,
- ❖ ou après un congé de grave maladie,
- ❖ ou lorsqu'il se trouve dans l'impossibilité de continuer à exercer ses fonctions à temps plein en raison d'une affection de longue durée.

Ce temps partiel peut être accordé :

- Lorsque la reprise des fonctions à temps partiel est jugée favorable à l'amélioration de l'état de santé de l'agent,
- ou lorsque l'agent doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

C'est le médecin traitant qui propose la quotité de travail nécessaire.

L'université versera à l'agent la rémunération correspondant à la quotité de travail qu'il accomplit. L'agent perçoit le complément de rémunération grâce aux indemnités journalières de la Sécurité Sociale (IJSS).

- autorisations d'absence pour enfants malade : (circulaire n°1475 du 20 juillet 1982)

Ces autorisations d'absence peuvent être accordées par le responsable hiérarchique, dans la mesure du bon fonctionnement du service. Pour les agents travaillant à temps plein, elle est de 6 jours par an. Elles sont accordées pour soigner un enfant malade ou pour en assurer la garde lorsque l'accueil habituel de l'enfant n'est pas possible (ex : fermeture imprévue de l'école par exemple). L'enfant doit avoir au maximum 16 ans ou être handicapé (quel que soit son âge).

Si le conjoint assume seul la charge de l'enfant, que le conjoint est à la recherche d'un emploi ou qu'il ne bénéficie pas de telle autorisation dans son emploi, l'autorisation peut être portée à 12 jours.

B. Compte épargne-temps

L'agent contractuel employé depuis au moins un an de manière continue dans la fonction publique peut demander à ouvrir un compte épargne temps.

- Les 20 premiers jours inscrits sur le CET ne peuvent être utilisés que sous forme de congés.
- Pour les jours excédant le seuil de 20 jours, l'agent non titulaire opte, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, dans la proportion qu'il souhaite :
 - soit pour leur indemnisation,
 - soit pour le maintien de jours dans la limite de 10 jours par an.

Jours inscrits sur le CET	Choix possibles
Du 1er au 20ème jour	Congés
Du 21ème au 60ème jour	Indemnisation Congés dans la limite de 10 jours par an

VI. Fin de fonction des agents non-titulaires

A. Cessation de droits.

Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni indemnités.

Toutefois, l'agent peut solliciter, auprès de l'autorité de recrutement qui recueille l'avis de la commission consultative paritaire son réemploi, en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public.

B. Fin de la période d'essai

Les agents non titulaires nouvellement recrutés sont soumis à une période d'essai. Au cours ou à l'expiration de cette période, il peut être mis fin leur contrat s'ils ne remplissent pas les exigences demandées pour occuper le poste, ainsi qu'en matière de ponctualité ou encore de manière de servir.

C. Motifs de licenciement (après la période d'essai)

○ Licenciement disciplinaire :

En cas de faute grave (manquement aux obligations professionnelles ou infraction de droit commun), l'agent non titulaire peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire (voir titre X du décret 86-83) pouvant aller jusqu'au licenciement. Dans un tel cas, le licenciement a lieu sans préavis, ni indemnité.

○ Le licenciement pour insuffisance professionnelle :

Il ne sanctionne pas un comportement fautif mais tire les conséquences de l'incapacité de l'agent à accomplir de manière satisfaisante son service.

L'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance. Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'administration entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel

○ Le licenciement des agents recrutés pour répondre à un besoin permanent

Ce type de licenciement ne peut intervenir qu'après avoir suivi les procédures décrites dans les articles 45-4 et 45-5 du décret 86-83.

Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent doit être justifié par l'un des motifs suivants :

- La suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible (encadré par l'article 45-4 du décret 86-83) ;
- Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 ;
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévus à l'article 45-4 ;
- L'impossibilité de réemploi un agent suite à un congé sans rémunération.

- *Le licenciement pour inaptitude physique :*

Ce type de licenciement ne peut intervenir qu'après avoir suivi la procédure décrite à l'article 17 (alinéa 3) du décret 86-83.

Lorsque, après épuisement des droits à congés, l'agent est reconnu définitivement inapte, l'administration peut prononcer le licenciement après tentative de reclassement.

La notification de licenciement invite l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées :

Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir du contrat à durée déterminée.

Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure et sous réserve que l'emploi soit adapté à sa santé.

- *Absence de demande de réemploi à l'issue de certains congés :*

A l'issue de certains congés non rémunérés (congé pour élever un enfant de moins de 8 ans, pour convenances personnelles, pour création d'entreprise, ...), **l'agent non titulaire qui ne demande pas sa réintégration est licencié.**

- *Abandon de poste :*

Si un agent contractuel ne se présente pas sur son poste de travail sans y être autorisé (congés, autorisation d'absence...) ou sans avoir fourni de justificatif d'absence (l'agent dispose de 48h pour transmettre ses arrêts de maladie).

L'absence de l'agent doit être totale et prolongée.

Un premier courrier recommandé de mise en demeure de reprise du travail sera adressé à l'agent, lui demandant de reprendre ses fonctions ou de bien vouloir régulariser sa situation. Si à la date indiquée, l'agent n'a pas repris ses fonctions, un second courrier de mise en demeure sera adressé et précisera :

- la date de reprise exigée des fonctions ou pour régulariser la situation (ex ; transmission de certificats médicaux, ...)
- les risques encourus : la radiation des effectifs de l'URCA.

Si l'agent n'a pas donné suite à ces demandes, il est considéré comme ayant abandonné son poste.

D. Procédure de licenciement

articles 47 et 47-1 du décret 86-83

1. Convocation

La convocation de l'agent à un entretien préalable doit contenir certaines mentions obligatoires, relatives notamment aux modalités d'assistance de ce dernier :

- ❖ la date de l'entretien,
- ❖ le lieu,
- ❖ le motif de l'entretien,
- ❖ les faits reprochés.

Cette convocation est notifiée par courrier postal avec accusé de réception ou remis en main propre contre émargement. Elle donne ainsi la possibilité à l'agent de préparer un contre argumentaire.

L'entretien préalable doit se tenir moins de 5 jours ouvrables après la réception de la présentation de la convocation et l'agent pourra se faire assister lors de cet entretien et a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel.

Toute décision de licenciement intervenant après la période d'essai est soumise à l'avis préalable de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents des non titulaires (CCPANT). Selon le règlement intérieur en vigueur à l'URCA, la CCPANT doit être convoquée au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

La notification du licenciement ne peut avoir lieu qu'après cette consultation.

2. Préavis en cas de licenciement en cours de contrat :

L'agent licencié en cours de contrat a droit à un préavis, sauf en cas de licenciement :

- ❖ en cours ou à l'expiration de la période d'essai,
- ❖ pour inaptitude physique,
- ❖ à l'issue de certains congés non rémunérés (ex : convenances personnelles, congé pour élever un enfant de moins de 8 ans etc.)
- ❖ disciplinaire.

La durée de ce préavis est fixée à :

- 8 jours pour l'agent qui justifie d'une ancienneté inférieure à 6 mois.
- 1 mois pour l'agent qui justifie d'une ancienneté supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 2 ans.
- 2 mois pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de plus de 2 ans.

Ce délai se détermine en prenant en compte la durée totale des contrats de l'agent concerné dans l'établissement (sous réserve des interruptions de plus de 4 mois).

3. Cas de protection des agents :

Aucun licenciement ne peut être prononcé à l'encontre des agents en état de grossesse médicalement constatée, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption et pendant une période de 4 semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

4. Indemnités de licenciement

Cette indemnité est attribuée lorsque le contrat ou l'engagement est à durée indéterminée, ou lorsque, étant à durée déterminée, il est interrompu avant son terme. Elle n'est versée que lorsque le contrat ou l'engagement a été confirmé après la période d'essai (elle n'est pas due si l'agent est licencié au cours ou à l'expiration de cette période).

Les agents non titulaires licenciés pour les motifs suivants bénéficient d'une indemnité de licenciement :

- pour inaptitude physique ;
- en cours de contrat, sauf pour motif disciplinaire ;

Cette indemnité est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Ils sont exclus du bénéfice de cette indemnité :

- en cas de licenciement en cours ou à l'expiration de la période d'essai ;
- en cas de licenciement disciplinaire ;
- en cas d'abandon de poste ;
- s'ils sont démissionnaires ;
- s'ils ont atteint l'âge de 60 ans et remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- s'ils étaient détachés en tant qu'agents non titulaires mais ont par ailleurs la qualité de fonctionnaire ;
- s'ils retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans la fonction publique ou dans une société d'économie mixte ;
- s'ils ont été engagés pour des vacances.

5. Délais de recours contre le licenciement :

Au terme de la procédure de licenciement et lorsque celui-ci est notifié à l'agent, il dispose d'un délai de 2 mois (à compter de sa notification) pour porter recours contre cette décision, soit en effectuant :

- un recours administratif adressé auprès du Président de l'Université, par courrier motivé, envoyé avec accusé de réception demandant le réexamen de son dossier. L'Université dispose de 2 mois, à compter de la réception du recours, pour y répondre. En cas de non-réponse de l'Administration, ce silence signifie un rejet implicite du recours.

- un recours contentieux adressé auprès du Tribunal Administratif de Châlons-en-Champagne. Le délai est alors de :

ou

- 2 mois à compter de la notification s'il n'a pas fait au préalable de recours administratif.
- 2 mois à compter de la réponse apportée par l'administration en cas de recours administratif préalable.

E. Démission :

La démission traduit la volonté de l'agent de rompre sa relation de travail avec l'administration et de quitter définitivement son emploi.

Le courrier doit être adressé par courrier recommandé avec accusé de réception auprès du Président de l'Université. Cette demande sera transmise à la Direction des Ressources Humaines.

Le délai de préavis est déterminé en prenant en compte la durée totale de tous les contrats de l'agent concerné depuis son engagement initial. Il débute le jour suivant celui de la réception par l'administration du courrier de démission.

Ancienneté	Préavis
Moins de 6 mois de services	8 jours
Entre 6 mois et 2 ans de services	1 mois
À partir de 2 ans de services	2 mois

Ce préavis peut être réduit en fonction des situations en concertation avec la hiérarchie et l'agent.

La décision finale d'acceptation de la démission appartient au Président de l'Université.

F. Départ en retraite

Pour toutes informations sur la retraite des agents contractuels vous pouvez vous rapprocher de votre caisse de retraite.

1. Age de départ minimum

L'âge minimum de départ à la retraite d'un agent public contractuel est fixé par la loi et décret. Le départ en retraite ne peut se faire avant d'avoir atteint un âge minimum.

Il existe néanmoins des dérogations à cette règle, puisqu'un départ à la retraite anticipé est possible, en cas :

- de handicap
- de carrière longue (selon année de naissance, le nombre de trimestre cotisé et les trimestres effectués avant 16 ou 20 ans).
- de pénibilité au travail.

2. Age limite de départ en retraite

L'âge limite pour un départ en retraite d'un agent public contractuel est fixé par décret. Des dérogations peuvent être accordées, sous certaines conditions, pour les agents ayant toujours des enfants à charge, pour carrière incomplète.

VII. Entretiens professionnels

1. Personnels concernés :

Vu l'importance des missions confiées aux agents non titulaires BIATSS, l'Université de Reims Champagne-Ardenne met en place un dispositif d'entretien professionnel pour l'ensemble d'entre eux, à l'exception des agents dont l'ancienneté cumulée est inférieure à trois mois à la date de fin de la campagne d'entretien.

2. Conduite de l'entretien :

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins 15 jours à l'avance. Il porte principalement sur :

- *les résultats professionnels obtenus eu égard à ceux qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;*
- *la manière de servir de l'agent ;*
- *les acquis de son expérience professionnelle ;*
- *le cas échéant, les capacités d'encadrement de l'agent ;*
- *les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;*
- *les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels.*
- *ses perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.*

3. Rédaction et signatures du compte rendu

Le compte rendu est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier. Il est communiqué à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations. Il est visé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations. Le compte rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier.

4. Recours éventuels

a) Après de l'autorité hiérarchique

L'autorité hiérarchique peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

b) Puis auprès de la CCPANT

Les commissions consultatives paritaires peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous éléments utiles d'information. Les commissions consultatives paritaires doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

Dans les deux cas, l'autorité hiérarchique communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

VIII. Rémunération

L'Université n'a pas vocation à donner un droit à carrière aux agents contractuels et privilégie l'accès aux corps de la Fonction Publique, notamment par les campagnes d'emplois.

A. La rémunération initiale

La rémunération initiale de l'agent est fondée sur l'indice correspondant au 1er échelon du grade de référence.

Toutefois, sur proposition du supérieur hiérarchique directe et / ou de la Direction des Ressources Humaines, mais toujours en concertation avec les deux parties, une référence à un indice supérieur pourra être envisagée pour tenir compte de l'expérience professionnelle et du diplôme.

Elle est versée, comme pour les agents titulaires, après service fait. Elle comprend la rémunération principale et le supplément familial de traitement.

B. Modalité d'évolution de la rémunération

Afin de déprécier la situation des agents contractuels de l'Université de Reims Champagne-Ardenne, une évolution indiciaire est mise en place selon le barème annexé.

L'évolution de la rémunération est prévue tous les 3 ans, au vu :

- des résultats des entretiens professionnels ;
- et/ou de l'évolution des fonctions.

Pour les personnels ayant atteint les conditions d'ancienneté, sans interruption de service de plus de 4 mois, une majoration indiciaire est appliquée.

L'éventuelle modification de l'INM se fait à compter du 1^{er} septembre de l'année universitaire, par contrat pour les agents en CDD ou par avenant pour les agents en CDI.

A. Grilles de références

Agents de catégorie C

(I) *Adjoint administratifs / Adjointes Techniques - agents contractuels de catégorie C n'ayant aucun diplôme (recrutés échelle C1 - ATRF / ADJAENES)*

Situation avant passage au PPCR			Mesures de transfert des primes en points d'indice (TPP) 2018		Grilles 2018 applicables aux titulaires			Grilles 2019 applicables aux titulaires		INM contractuels URCA
Echelon avant PPCR	Echelon après PPCR	INM ancienne grille	Points d'indice supplémentaires	Abattement en prime	Indice brut (IB) 2018	Indice majoré (IM) 2018	INM 2018 sans effets TPP	Indice brut (IB) 2019	Indice majoré (IM) 2019	INM sans effets du transfert primes points
1	1	321	4	3	347	325	322	348	326	323
2	2	322	4	3	348	326	323	350	327	324
3	3	323	4	3	351	327	324	351	328	325
4	4	324	4	3	349	328	325	353	329	326
5	5	325	4	3	352	329	326	354	330	327
6	6	326	4	3	354	330	327	356	332	329
7	7	328	4	3	356	332	329	361	336	333
8	8	332	4	3	362	336	333	366	339	336
9	9	338	4	3	370	342	339	372	343	340
10	10	350	4	3	386	354	351	386	354	351
11	11	363	4	3	407	367	364	407	367	364

(2) Adjoints administratifs / Adjoints Techniques - agents contractuels de catégorie C ayant au moins un diplôme (recrutés échelle C2 - ATRF P2 / ADJAENES P2)

27

Situation avant passage au PPCR			Mesures de transfert des primes en points d'indice (TPP)		Grilles 2018 applicables aux titulaires			Grilles 2019 applicables aux titulaires		INM contractuels URCA
Echelon avant PPCR	Echelon après PPCR	INM ancienne grille	Points d'indice supplémentaires	Abattement en prime	Indice brut (IB) 2018	Indice majoré (IM) 2018	INM 2018 sans effets TPP	Indice brut (IB) 2019	Indice majoré (IM) 2019	INM sans effets du transfert primes points
1	1	323	4	3	351	328	325	351	328	325
2	1	324	4	3	354	330	327	354	330	327
3	2	325	4	3	357	332	329	358	333	330
4	2	326	4	3	362	336	333	362	336	333
5	3	327	4	3	372	343	340	374	345	342
6	4	329	4	3	380	350	347	381	351	348
7	5	332	4	3	403	364	361	403	364	361
8	6	345	4	3	430	380	377	430	380	377
9	7	354	4	3	444	390	387	444	390	387
10	8	368	4	3	459	402	399	459	402	399
11	8	375	4	3	471	411	408	471	411	408
12	9	382	4	3	479	416	413	483	416	413

(3) Pour les agents de catégorie B - Secrétaires administratifs de l'Education Nationale / Technicien de Recherche et de Formation /
Bibliothécaires assistants spécialisés

Situation avant passage au PPCR			Mesures de transfert des primes en points d'indice (TPP)		Grilles 2018 applicables aux titulaires			Grilles 2019 applicables aux titulaires		INM contractuels URCA
Echelon avant PPCR	Echelon après PPCR	INM ancienne grille	Mesure TPP : Points d'indice supplémentaires	Mesure TPP : Abattement en prime	Indice brut (IB) 2018	Indice majoré (IM) 2018	INM sans effets TPP	Indice brut (IB) 2019	Indice majoré (IM) 2019	INM sans effets du transfert primes points
1	1	326	6	5	366	339	334	372	343	338
2	1	329	6	5	373	344	339	379	349	344
3	2	332	6	5	379	349	344	388	355	350
4	3	335	6	5	389	356	351	397	361	356
5	4	345	6	5	406	366	361	415	369	364
6	5	358	6	5	429	379	374	431	381	376
7	6	371	6	5	449	394	389	452	396	391
8	7	386	6	5	475	413	408	478	415	410
9	8	400	6	5	498	429	424	500	431	426
10	9	422	6	5	512	440	435	513	441	436
11	11	443	6	5	529	453	448	538	457	452
12	12	466	6	5	559	474	469	563	477	472
13	13	486	6	5	591	498	493	597	503	498

Pour les agents de catégorie A

(4) Agents recrutés sur le grade d'ASI

Situation avant passage au PPCR			Mesures de transfert des primes en points d'indice (TPP) 2018		Grilles 2018 applicables aux titulaires			Mesures de transfert des primes en points d'indice (TPP) 2019		Grilles 2019 applicables aux titulaires		INM contractuels URCA
Echelon avant PPCR	Echelon après PPCR	INM ancienne grille	Mesure TPP : Points d'indice supplémentaires	Mesure TPP : Abattement en prime	Indice brut (IB) 2018	Indice majoré (IM) 2018	INM 2018 sans effets TPP	Mesure TPP : Points d'indice supplémentaires	Mesure TPP : Abattement en prime	Indice brut (IB) 2019	Indice majoré (IM) 2019	INM sans effets du transfert primes points
1	1	339	4	3	397	361	358	5	4	402	366	359
2	1	353	4	3	428	379	376	5	4	433	384	377
3	2	371	4	3	450	395	392	5	4	455	400	393
4	3	387	4	3	473	412	409	5	4	478	417	410
5	4	404	4	3	500	431	428	5	4	505	436	429
6	5	423	4	3	523	448	445	5	4	528	453	446
7	6	440	4	3	547	465	462	5	4	552	470	463
8	7	457	4	3	570	482	479	5	4	575	487	480
9	8	474	4	3	591	498	495	5	4	596	503	496
10	9	490	4	3	611	513	510	5	4	616	518	511
11	10	505	4	3	633	530	527	5	4	638	535	528
12	11	522	4	3	655	546	543	5	4	660	551	544
13	12	538	4	3	671	559	556	5	4	676	564	557
14	13	551	4	3	700	581	578	5	4	705	586	579
15	14	573	4	3	741	612	609	5	4	746	617	610
16	15	604	4	3	754	622	619	5	4	759	627	620

(5) Agents recrutés sur le grade d'IGE (2e classe)

Situation avant passage au PPCR			Mesures de transfert des primes en points d'indice (TPP) 2018		Grilles 2018 applicables aux titulaires			Mesures de transfert des primes en points d'indice (TPP) 2019		Grilles 2019 applicables aux titulaires		INM contractuels URCA
Echelon avant PPCR	Echelon après PPCR	INM ancienne grille	Mesure TPP : Points d'indice supplémentaires	Mesure TPP : Abattement en prime	Indice brut (IB) 2018	Indice majoré (IM) 2018	INM 2018 sans effets TPP	Mesure TPP : Points d'indice supplémentaires	Mesure TPP : Abattement en prime	Indice brut (IB) 2019	Indice majoré (IM) 2019	INM sans effets du transfert primes points
1	1	370	4	3	434	383	380	5	4	439	388	381
2	2	386	4	3	461	404	401	5	4	466	409	402
3	3	405	4	3	476	414	411	5	4	481	419	412
4	4	426	4	3	501	432	429	5	4	506	437	430
5	5	448	4	3	532	455	452	5	4	537	460	453
6	6	467	4	3	562	476	473	5	4	567	481	474
7	7	492	4	3	592	499	496	5	4	597	504	497
8	8	510	4	3	620	520	517	5	4	625	525	518
9	9	536	4	3	648	541	538	5	4	653	546	539
10	10	561	4	3	686	570	567	5	4	691	575	568
11	11	574	4	3	729	603	600	5	4	734	608	601
12	12	597	4	3	758	625	622	5	4	763	630	623
13	13	619	4	3	810	664	661	5	4	815	669	662

(6) Agents recrutés sur le grade d'IGR (2^e classe)

Situation avant passage au PPCR			Mesures de transfert des primes en points d'indice (TPP) 2018		Grilles 2018 applicables aux titulaires			Mesures de transfert des primes en points d'indice (TPP) 2019		Grilles 2019 applicables aux titulaires		INM contractuels URCA
Echelon avant PPCR	Echelon après PPCR	INM ancienne grille	Mesure TPP : Points d'indice supplémentaires	Mesure TPP : Abattement en prime	Indice brut (IB) 2018	Indice majoré (IM) 2018	INM 2018 sans effets TPP	Mesure TPP : Points d'indice supplémentaires	Mesure TPP : Abattement en prime	Indice brut (IB) 2019	Indice majoré (IM) 2019	INM sans effets du transfert primes points
1	1	412	4	3	487	421	418	5	4	492	426	419
2	2	437	4	3	520	446	443	5	4	525	451	444
3	3	464	4	3	558	473	470	5	4	563	478	471
4	4	492	4	3	595	501	498	5	4	600	506	499
5	5	514	4	3	623	523	520	5	4	628	528	521
6	6	550	4	3	671	559	556	5	4	676	564	557
7	7	582	4	3	713	591	588	5	4	718	596	589
8	8	619	4	3	762	628	625	5	4	767	633	626
9	9	658	4	3	814	667	664	5	4	819	672	665
10	10	686	4	3	850	695	692	5	4	855	700	693
11	11	713	4	3	886	722	719	5	4	891	727	720

(7) Agents recrutés sur le grade d'IGR (1^e classe)

Situation avant passage au PPCR			Mesures de transfert des primes en points d'indice (TPP) 2018		Grilles 2018 applicables aux titulaires			Mesures de transfert des primes en points d'indice (TPP) 2019		Grilles 2019 applicables aux titulaires		INM contractuels URCA
Echelon avant PPCR	Echelon après PPCR	INM ancienne grille	Mesure TPP : Points d'indice supplémentaires	Mesure TPP : Abattement en prime	Indice brut (IB) 2018	Indice majoré (IM) 2018	INM 2018 sans effets TPP	Mesure TPP : Points d'indice supplémentaires	Mesure TPP : Abattement en prime	Indice brut (IB) 2019	Indice majoré (IM) 2019	INM sans effets du transfert primes points
1	1	582	4	3	713	591	588	5	4	718	596	589
2	2	658	4	3	814	667	664	5	4	819	672	665
3	3	734	4	3	913	743	740	5	4	918	748	741
4	4	783	4	3	979	793	790	5	4	984	798	791
5	5	821	4	3	1015	825	822	5	4	1020	830	823

(8) Agents recrutés sur le grade d'IGR (hors classe)

Situation avant passage au PPCR			Mesures de transfert des primes en points d'indice (TPP) 2018		Grilles 2018 applicables aux titulaires			Mesures de transfert des primes en points d'indice (TPP) 2019		Grilles 2019 applicables aux titulaires		INM contractuels URCA
Echelon avant PPCR	Echelon après PPCR	INM ancienne grille	Mesure TPP : Points d'indice supplémentaires	Mesure TPP : Abattement en prime	Indice brut (IB) 2018	Indice majoré (IM) 2018	INM 2018 sans effets TPP	Mesure TPP : Points d'indice supplémentaires	Mesure TPP : Abattement en prime	Indice brut (IB) 2019	Indice majoré (IM) 2019	INM sans effets du transfert primes points
1	1	582	4	3	713	591	588	5	4	718	596	589
2	2	658	4	3	814	667	664	5	4	819	672	665
3	3	734	4	3	913	743	740	5	4	918	748	741
4	4	783	4	3	979	793	790	5	4	984	798	791
5	5	821	4	3	1015	825	822	5	4	1020	830	823

Les professeurs contractuels

Décret n°81-535 du 12 mai 1981

(9) *Agents contractuels recrutés enseignant contractuel - 3e catégorie*

Il s'agit d'enseignants ayant un diplôme inférieur à la Licence (CAP à Bac +2)

Echelon	Durée par an	INM	Cumul croissant de durée pour un titulaire
1	0	321	0
2	3	337	3
3	3	354	6
4	3	372	9
5	4	389	13
6	4	407	17
7	4	425	21
8	4	457	25
9	4	489	29
10	4	521	33
11	4	553	37
12	4	585	41
13		620	

(10) *Agents contractuels recrutés enseignant contractuel - 2e catégorie*

Il s'agit d'enseignants ayant un diplôme de la Licence au Master 2 (Bac + 3 à Bac +5)

Echelon	Durée par an	INM	Cumul croissant de durée pour un titulaire
1	0	367	0
2	3	388	3
3	3	410	6
4	3	431	9
5	4	453	13
6	4	475	17
7	4	498	21
8	4	523	25
9	4	548	29
10	4	573	33
11	4	598	37
12	4	623	41
13		650	

(11) *Agents contractuels recruté enseignant contractuel - 1e catégorie*

Il s'agit d'enseignant ayant un doctorat d'Etat, de doctorat de 3^e cycle ou doctorat universitaire (Bac +8 et plus)

Echelon	Durée par an	INM	Cumul croissant de durée pour un titulaire
1	0	403	0
2	3	434	3
3	3	466	6
4	3	498	9
5	4	530	13
6	4	562	17
7	4	596	21
8	4	627	25
9	4	657	29
10	4	687	33
11	4	720	37
12	4	751	41
13		782	