Cadre de gestion des agents contractuels du Crous de Nice Toulon

projet

Sommaire

1. CADRE DE RECRUTEMENT ET CONTRATS DE TRAVAIL 4

1.1 RECRUTEMENT 4

1.1.1 Recrutement sur contrat à durée déterminée 4

1.1.2 Recrutement sur contrat à durée indéterminée 5

1.2 CONTRATS DE TRAVAIL ET RENOUVELLEMENT 5

1.3. ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL 7

2. CLASSEMENT DES POSTES 7

2.1 CHAMP D'APPLICATION DE LA GRILLE 7

2.2 ORGANISATION DE LA GRILLE 7

3. FONCTIONNEMENT DU CADRE DE GESTION 9

3.1 STRUCTURE DE LA REMUNERATION ET REFERENCE AU POINT D'INDICE DE LA FONCTION PUBLIQUE 9

3.2 POSITIONNEMENT DANS LA GRILLE DES PERSONNELS RECRUTES ET FIXATION DE LA REMUNERATION 9

3.3 COMPLEMENTS DE REMUNERATION 9

3.4 PROCEDURE D'EVOLUTION DES REMUNERATIONS AU SEIN DE LA GRILLE DE FONCTIONS ET DE REMUNERATIONS 10

3.5 PART VARIABLE 10

3.6 PROCEDURE DE RECOURS 10

4. MODIFICATION DE L'ACCORD 10

5. APPLICATION ET DATE D'EFFET 10

ANNEXE AU CADRE DE GESTION 11

projet

Références législatives et réglementaires

- Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Vu la loi n °84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Vu le décret n° 2016-1042 du 29 juillet 2016 relatif aux missions et à l'organisation des œuvres universitaires ;
- Vu le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation ;
- Vu le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

projet

1. CADRE DE RECRUTEMENT ET CONTRATS DE TRAVAIL

1.1 Recrutement

En application du 2° de l'article 3 de la Loi 84-16 loi du 11 janvier 1984 modifiée, le Crous, établissement public peut recruter des agents contractuels.

Le recrutement de contractuels s'effectue dans le cadre des missions du Crous énoncées par le décret n°2016-1042 du 29 juillet 2016 relatif aux missions et à l'organisation des œuvres universitaires.

Le présent cadre de gestion est applicable aux agents contractuels du Crous dans l'ensemble des secteurs d'activité, marchands et non marchands (hors contractuels régis par les Dapoous) recrutés par contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée sur des besoins permanents, occasionnels ou saisonniers à temps complet ou incomplet. Il s'applique à l'ensemble des métiers.

Le cadre de gestion repose sur une politique des ressources humaines, définie par la direction générale, qui respecte les grands principes visant à :

- Assurer une transparence de gestion et une équité interne en matière de rémunération par un système de classification des fonctions ;
- Appliquer une politique de rémunération cohérente avec les emplois offerts ;
- Assurer l'attractivité de l'établissement en termes de recrutement ;
- Permettre des évolutions de salaire et un accompagnement de carrière.

La résidence administrative des agents contractuels est précisée dans le contrat de travail.

1.1.1 Recrutement sur contrat à durée déterminée

Le contrat est conclu pour une durée déterminée selon les dispositions suivantes :

☛ *Absence de corps, fonctions particulières ou besoin de service (article 4 de la loi n° 84-16 modifiée)*

Un agent contractuel peut être recruté en CDD de 3 ans maximum, renouvelable par reconduction expresse, dans la limite de 6 ans lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires pour assurer les fonctions ou lorsque les fonctions ou les besoins du service le justifient et qu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté.

☛ *Remplacement temporaire d'un agent ou poste vacant (article 6 quater de la loi n° 84-16 modifiée)*

Le recrutement d'un contractuel est possible pour remplacer temporairement un fonctionnaire ou un autre contractuel travaillant à temps partiel, ou absent en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental, de présence parentale ou de solidarité familiale, ou qui participe à des activités dans la réserve opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire, ou qui a pris l'un des autres congés ouverts aux agents contractuels (par exemple, un congé pour convenance personnelle) ou en période probatoire.

☛ *Continuité de service pour pourvoir un poste vacant dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 6 quinquies de la loi n° 84-16 modifiée)*

Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an.
Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque, au terme de la durée fixée au deuxième alinéa du présent article, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

☛ *Accroissement temporaire d'activité (article 6 sexies de la loi n° 84-16 modifiée)*

Le recrutement pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité correspond aux situations de prise en charge temporaire d'une activité inhabituelle par rapport à l'activité normale de l'administration.

☛ *Emploi à temps incomplet*

Les emplois à temps incomplet d'une durée inférieure ou égale à 70 % d'un temps de travail à temps complet peuvent être occupés par des agents contractuels recrutés : en CDD de 3 ans maximum, renouvelable par reconduction expresse pour 3 ans maximum. Au-delà de 6 ans, le contrat ne peut être renouvelé qu'en CDI.

☛ *Travailleurs handicapés*

Les administrations d'État peuvent recruter, sous certaines conditions, des travailleurs handicapés comme contractuels sur des emplois de catégories A, B ou C pour une durée égale à la durée de stage prévue pour les fonctionnaires.

projet

☛ *Jeunes sans diplôme* : parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (Pacte)

Dans le cadre du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (Pacte), les services de l'État peuvent recruter, sous certaines conditions, des jeunes sans diplôme ou des chômeurs de longue durée en CDD de 12 à 24 mois sur des emplois de catégorie C.

☛ *Le contrat de projet*

Prévu par le décret n° 2020-172 du 27 février 2020, le contrat de projet permet à l'établissement de recruter une personne dans un emploi temporaire, des catégories A, B ou C. Le contrat de projet est un contrat à durée déterminée dans lequel le projet ou l'opération doit nécessairement être identifié à l'avance. Le contrat de projet prend fin à la réalisation du projet ou de l'opération. L'agent ne perçoit pas de prime de précarité à la fin de son contrat. Le CDD est conclu pour une durée minimale d'1 an et une durée maximale de 6 ans.
La fin de ce CDD ne donne pas droit à un contrat à durée indéterminée (CDI), ni à une titularisation.

1.1.2 Recrutement sur contrat à durée indéterminée

Par dérogation au principe du recrutement en CDD, le Crous peut recruter en contrat à durée indéterminée (CDI) sans condition de durée de services antérieurs :

- Pour exercer des fonctions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires correspondant, pour exercer des fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, pour exercer un emploi pour lequel l'administration ne dispose pas de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir (article 4 de la loi de 1984)
- Pour exercer à temps incomplet d'une durée de travail inférieure ou égale à 70 % d'un temps de travail à temps complet (article 6 de la loi de 1984).

Tout recrutement à durée indéterminée sur poste vacant est précédé d'une période de recrutement à durée déterminée d'une durée de '4 mois, puis d'une période de recrutement de 8 mois et enfin d'une période de recrutement d'une année. Ce principe vise à s'assurer de l'adaptation de l'agent au poste. A titre dérogatoire, un contrat à durée indéterminée peut être envisagé sur décision de la directrice générale après une durée sous contrat à durée déterminée d'une durée minimum de 12 mois.

1.2 Contrats de travail et renouvellement

- *Le contrat de travail*

La nature et, selon la nature, la durée du contrat de travail dépend du motif et du cadre juridique de recrutement.

- *La procédure de publicité des postes vacants*

Tout emploi vacant fait l'objet d'une large diffusion par publication simultanément en interne et en externe. Sur les supports vacants, le Crous recrute en priorité des titulaires et par dérogation, des contractuels. La sélection du candidat est fondée sur l'adaptation du profil au poste c'est-à-dire sur les compétences, les qualifications, les aptitudes et l'expérience professionnelle, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.

- *L'établissement du contrat de travail*

La fiche de poste est jointe au contrat de travail.
La direction générale du Crous procède à la nomination et à l'affectation de l'agent contractuel dans l'établissement.

- *La période d'essai*

La règlementation prévoit une durée de période d'essai, celle-ci variant en fonction de la durée du contrat. Elle peut être renouvelée une fois pour la même période, sur demande du directeur, responsable, chef de service…. Ce renouvellement est notifié à l'agent nouvellement recruté.

Le Crous ou l'agent contractuel peut décider de rompre le contrat de travail pendant la période d'essai à tout moment sans préavis et sans indemnité. La fin du contrat est notifiée par lettre recommandée avec avis (ou accusé) de réception.

En cas de changement de fonction d'un contractuel en CDD, une nouvelle période d'essai peut être inscrite au contrat.

projet

L'information sur le renouvellement du contrat

Le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié en son article 45 prévoit des délais dans lesquels le Crous doit notifier à l'agent contractuel de son intention de renouveler, ou non, le contrat arrivant à échéance.
L'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

- *La fin de contrat et le départ de l'établissement*

Avant la fin de son contrat en CDD, l'agent doit solder tous ses droits à congés annuels. Toutefois, s'il est, par nécessité de service, dans l'impossibilité de le faire, il bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés payés. Son montant est calculé en fonction de la durée effective du CDD.

Prévue, par le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 une indemnité de fin de contrat est prévue sous certaines conditions et correspondant à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent pendant la durée de son contrat.

- *La démission*

L'agent contractuel notifie à la DRH son intention de démissionner par lettre recommandée et en informe en parallèle son responsable hiérarchique. Il est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis prévu par les textes réglementaires (article 48 du décret n° 86-83 modifié)

- *Le licenciement*

En dehors des licenciements pour motifs disciplinaires ou liés à la santé, le décret précité prévoit la possibilité d'engager un processus de licenciement à l'encontre d'un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent pour des motifs liés à la suppression ou transformation du besoin ou de l'emploi, le recrutement d'un fonctionnaire, le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel de son contrat, l'impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération.
Le licenciement pour un motif d'insuffisance professionnelle est possible dans le respect d'une procédure contradictoire qui implique que l'agent soit préalablement mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant lui permettant d'en prendre connaissance.

La procédure de licenciement prévoit un entretien préalable au cours duquel le contractuel peut être accompagné. La commission consultative paritaire (CCP) est ensuite consultée pour émettre un avis sur la base d'un dossier présentant la situation du contractuel et les motifs qui ont conduit à l'engagement de cette procédure. La décision de licenciement n'est actée qu'à l'issue de ce processus.
Un préavis, dont la durée est liée à l'ancienneté de l'agent est à respecter. Une indemnité de licenciement est versée au contractuel dans les conditions fixées par les textes réglementaires.

- *Les conditions de passage en CDI*

En application des articles 4 et 6 bis de la loi du 11 janvier 1984 modifiée, si le Crous souhaite prolonger la relation contractuelle sur un besoin permanent à l'issue d'une durée de six ans de CDD, et à condition que l'agent contractuel justifie de six années de service public au sein du même établissement, dans la même catégorie d'emploi (A, B ou C), un contrat à durée indéterminée est proposé à l'agent.
Il est à noter qu'une interruption de contrat supérieure ou égale à quatre mois annule l'ancienneté acquise pour le calcul du passage en CDI.

Lorsqu'un agent contractuel peut prétendre à un CDI, un dossier (rapport d'aptitude et argumentaire du chef de service) est transmis à la DRH qui organise et propose les éléments à la direction générale du Crous. Par ailleurs, un entretien de carrière est organisé avec la DRH et le contractuel concerné, afin notamment d'éclairer la décision.

- *La portabilité du CDI*

En application de l'article 6 ter de la loi 11 janvier 1984 modifiée, il est possible, pour le Crous de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée au sein de la fonction publique d'Etat, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique.

projet

1.3. Entretien professionnel annuel

En application de l'article 1-4 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu

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 huit jours à l'avance.

Le cadre de cet entretien est identique à celui utilisé pour les agents fonctionnaires de catégorie équivalente.
Sont en outre obligatoirement abordées les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

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 la directrice générale du Crous, 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.

La directrice générale du Crous 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 quinze 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 quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

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.

La directrice générale du Crous communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

2. CLASSEMENT DES POSTES

Les emplois occupés par les contractuels sont classés par groupe dans une grille tenant compte de différents critères tels que :

- l'encadrement
- la complexité des activités
- Le degré d'exposition du poste
- l'expertise
- l'impact de la mission sur l'organisation
- l'autonomie dans le travail
- la technicité
- l'ancienneté
- Des sujétions particulières (pénibilité au travail, travail de nuit, horaires décalés, …)

2.1 Champ d'application de la grille

Le cadre de gestion régit les bénéficiaires d'un contrat de travail de droit public et ne s'applique pas aux statuts suivants: Dapoous, vacataires, contrats étudiants, emplois aidés et contrats d'apprentissage.

2.2 Organisation de la grille

La grille comporte des classements d'emploi selon la catégorie d'emploi :

- Catégorie A+ type emploi fonctionnel : 1 groupe
- Catégorie A : 3 groupes

projet

- Catégorie B : 3 groupes
- Catégorie C : 2 groupes

		CARACTERISTIQUES PAR NIVEAU		
Catégorie hiérarchique	Classification par groupe	Encadrement	Responsabilité	Technicité
A+	Groupe 1	Encadrement de cadres et de cadres supérieurs et d'équipes de taille importante et pouvant relever de métiers différents.	Pilotage stratégique du point de vue financier ou du fonctionnement ou image de l'établissement. Fonction de représentation de l'établissement dans des instances stratégiques.	Management général. Définition et mise en œuvre de la politique de la direction générale en lien avec les orientations de l'établissement. Grande valeur technique et administrative. Grande autonomie dans la prise de décision.
A	Groupe 1	Encadrement de cadres.	Contribution au pilotage stratégique du point de vue financier, fonctionnement ou image de l'établissement. Fonction de représentation de l'établissement.	Management général. Contribution à la définition et mise en œuvre de la politique de la direction générale. Compétences techniques ou administratives pointues. Expertise de haut niveau. Compétence en conduite de projets complexes ayant un impact fort sur l'établissement.
A	Groupe 2	Encadrement de cadres ou/et de plusieurs équipes /secteurs. Proposition en matière de GRH.	Impact important des activités en termes financiers et sur le fonctionnement ou l'image du secteur d'activité.	Management technique, participation à la définition de la politique du secteur, maîtrise pointue d'un domaine. Compétence en conduite de projets.
	Groupe 3	Encadrement de personnel de catégorie B ou C.	Impact significatif des activités sur la gestion du pôle.	Technicité reconnue dans un domaine technique ou fonctionnel. Mise en œuvre de la politique du domaine d'activité.
B	Groupe 1	Encadrement de personnel de catégorie C.	Impact des activités pouvant se révéler significatif sur la gestion d'un pôle.	Technicité reconnue sur un métier. Gestion des programmes de courts et moyens termes.
	Groupe 2	Encadrement possible d'équipe	Impact des opérations pouvant être étendu à d'autres fonctions.	Activités qualifiées nécessitant des compétences reconnues sur un métier Analyse et mise en œuvre des procédures et des règles.
	Groupe 3	Animation possible d'équipe Activités techniques		Technicité reconnue Application des procédures et des règles
C	Groupe 1	Activités qualifiées nécessitant des connaissances techniques sur un métier.	Encadrement possible	Impact des opérations limité mais pouvant être étendu à d'autres fonctions.
C	Groupe 2	Fonction d'exécution, réalisation d'opérations programmées en se référant au processus opératoire.	Pas de responsabilité d'encadrement	Impact des opérations limité à un poste de travail.

La grille comporte également trois niveaux horizontaux : junior, confirmé (entre 5 et 14 ans d'expérience professionnelle) et senior (au-delà de 15 ans).
Ces trois niveaux reflètent le profil et l'expérience de la personne exerçant la fonction. Ils permettent également une reconnaissance de l'acquisition de compétences dans le poste.

Le passage au niveau supérieur se réalise à partir de trois conditions cumulées :
• La valeur professionnelle reconnue de l'agent ;

projet

• La demande expresse formulée par le directeur;
• Une ancienneté de 3 ans minimum sur le poste ainsi que l'ancienneté professionnelle correspondante au niveau supérieur de la grille de classement des emplois.

Le passage au niveau supérieur sera examiné au 1er septembre de l'année N pour l'agent ayant bénéficié d'un contrat d'au moins 3 ans avant cette date. La règle de départage restera la valeur professionnelle reconnue de l'agent.

Des fourchettes de rémunérations « planchers » et « plafonds » sont attachées à chaque niveau de la grille. Ces montants, retranscrits en indice nouveau majoré (INM), suivent le même rythme d'évolution que la valeur du point de la fonction publique. Les niveaux les plus bas suivent l'évolution du SMIC.
Les salaires ne peuvent se situer en dessous des planchers.
Pour les métiers rares ou en tension, le plafond de rémunération pourra être relevé de 10% à la grille de classement

Les niveaux de rémunération sont définis dans l'annexe 1 intitulée « grille de fonctions et de rémunération ».
Dans ce cadre, le montant de la rémunération est fixé par la directrice générale du Crous, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Toute dérogation à ces principes sera réservée à des situations exceptionnelles qui devront être motivées et devra obligatoirement être soumise pour avis au CBR. La borne maximum de dépassement ne devra pas excéder 10% (au-delà des 10% de relèvement pour les métiers rares ou en tension déjà prévus dans l'annexe).

La masse salariale est soumise au vote annuel du budget de l'établissement par le Conseil d'administration.

3. FONCTIONNEMENT DU CADRE DE GESTION

3.1 Structure de la rémunération et référence au point d'indice de la fonction publique

La rémunération est composée d'un traitement brut mensuel global et forfaitaire, qui inclut à la fois la rémunération principale et une part indemnitaire, qui s'agrègent pour donner un équivalent INM permettant de traduire la paie dans le SIRH.

La rémunération peut également être calculée sur une base horaire pour certains contrats à temps incomplet. Dans ce cas, une indemnité compensatrice de congés payés s'élevant à 10% de la rémunération est versée annuellement.

3.2 Positionnement dans la grille des personnels recrutés et fixation de la rémunération

Le salaire des personnels recrutés en externe ou en interne (changement de fonction) est fixé selon les critères énoncés supra au chapitre n°2

Pour les remplacements temporaires, le salaire proposé au contractuel est, en général, fixé au plancher du niveau de la fonction à suppléer. Pour les métiers rares ou en tension, ou en cas d'impossibilité de trouver des candidats à un niveau plancher de rémunération, le recrutement pourra s'opérer selon les niveaux de rémunération définis dans l'annexe 1 intitulée « grille de fonctions et de rémunération ».

3.3 Compléments de rémunération

En application de la réglementation en vigueur et de la situation personnelle du contractuel, des compléments de rémunération peuvent être versés :

- Une indemnité de résidence selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où le contractuel exerce ses fonctions (décret n°85-1148 du 24 octobre 1985) ;
- Un supplément familial de traitement (SFT) pour les contractuels ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales (décret n°85-1148 du 24 octobre 1985) ;
- Un agent public qui utilise les transports en commun pour aller de son domicile à son travail, bénéficie, de la part de son administration, d'une prise en charge partielle du prix du titre d'abonnement (décret 82-887 du 18 octobre 1982) dans une limite fixée par la règlementation en vigueur. Un agent public peut solliciter le forfait mobilités durables prévu par le décret n°2020-541 du 9 mai 2020.

projet

3.4 Procédure d'évolution des rémunérations au sein de la grille de fonctions et de rémunérations

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions.

La rémunération des agents recrutés sur contrat à durée déterminée auprès du même employeur, en application des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984, fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions.

- ☛ En pratique, cette réévaluation sera examinée au 1er septembre de l'année N pour tous les contrats ayant atteints au moins 3 ans avant cette date. Cette réévaluation n'est pas de droit, elle est individualisée et liée à la manière de servir.
- ☛ La demande d'augmentation est basée sur un argumentaire rédigé par le responsable au regard des bilans annuels des résultats professionnels lors des entretiens d'évaluation professionnel. Cette proposition est présentée à la DRH qui le traduit en pourcentage (plafonné à 5%) et soumis à l'arbitrage de la direction générale.

En cas de changement substantiel de poste (changement de catégorie) impliquant une nouvelle fiche de poste et un nouveau contrat, la rémunération de l'agent concerné pourra être revue au moment de la signature du nouveau contrat.

3.5 Part variable

Les conditions de versement éventuel d'une part variable de rémunération aux personnels sur emploi permanent sous contrat à durée indéterminée respectent les procédures suivantes :

- le contrat de droit public fait expressément référence à l'existence d'une éventuelle part variable ajoutée à une rémunération brute annuelle. Elle est facultative, non automatique et non reconductible d'une année sur l'autre ;
- l'entretien professionnel ou à défaut une lettre d'objectifs rédigée par le directeur accompagnée d'indicateurs de gestion précise les attentes et les résultats à atteindre ;
- une évaluation des objectifs est réalisée chaque année par le directeur lors de l'entretien d'évaluation professionnelle ;
- la détermination du montant de la part variable est proposée par le directeur, à l'arbitrage de la directrice générale du Crous ;
- le plafond de la part variable ne peut pas dépasser 5 % de la rémunération nette annuelle avant impôt;
- la directrice générale matérialise son accord en prenant une décision de versement de la part variable qui est servie sur la paie de décembre.

3.6 Procédure de recours

Les voies et délais de recours administratifs et juridictionnels prévus par les textes s'appliquent. L'organe ayant compétence pour les agents contractuels est la CCP qui peut être saisie dans les conditions prévues par la réglementation et son règlement intérieur.

4. MODIFICATION DE L'ACCORD

Toute modification devra faire l'objet d'un travail en CCP et en CT et soumis à l'avis du CBR

5. APPLICATION ET DATE D'EFFET

Les nouvelles dispositions du cadre de gestion et de la grille de rémunération seront applicables après consultations des instances compétentes et présentation en Conseil d'administration en sa séance du 10 décembre 2021.

La grille de rémunération sera applicable aux agents contractuels en CDD ou CDI en position d'activité, à la date de la délibération en Conseil d'administration et sans effet retroactif sur les engagements contractuels déjà pris.
Le principe d'une évolution salariale pourra quant à lui s'appliquer avec effet retroactif.

projet

ANNEXE AU CADRE DE GESTION

Montants de rémunération cohérents avec les rémunérations possibles pour des titulaires

Catégorie A+

Rémunération selon le classement de l'emploi	Intitulés	Fourchettes de rémunération en Brut	Réévaluation de rémunération après 3 ans
Classement en Groupe 1	Encadrement supérieur Expert de haut niveau	3500-5500	0-5% du traitement brut

Catégorie A

Rémunération selon le classement de l'emploi	Intitulés	Fourchette de rémunération en Brut (Junior)	Fourchette de rémunération en brut avec expertise et exp. prof ≥ 5 ans (confirmé)	Fourchette de rémunération en brut avec expertise et exp. prof ≥ 15 ans (senior)	Réévaluation de rémunération après 3 ans
Classement en Groupe 1	Directeur avec encadrement Directeur de la restauration Directeur de l'hébergement Directeur budget et contrôle de gestion Expert fonctionnel ou technique de haut niveau CTSS	2800-3500	3400-4300	3700-5000	0-5% du traitement brut
Classement en Groupe 2	Directeur de la communication et des relations médias Directeur de projets DUG Adjoint directeur Fondé de pouvoir AS Chef de projet immobilier Expert fonctionnel ou technique (maintenance, informatique, restauration etc)	2600-3200	3000-4000	3400-4400	
Classement en Groupe 3	Chargé de mission Informaticien	2100-2600	2500-3000	3000-3600	
Pour les métiers rares et en tension, chaque plafond peut être relevé de 10%					
Catégorie B					
Classement en Groupe 1	Chef de service ou de bureau DUG Fondé de pouvoir Chargé de mission Chef de production ou de cuisine en cuisine centrale avec missions spécifiques Coordonnateur technique de la restauration avec missions spécifiques Responsable d'approvisionnement avec missions et/ou contexte spécifiques Responsable services techniques	2000-2300	2100-2600	2200-3000	0-5% du traitement brut
Classement en Groupe 2	Chef de service ou de bureau selon niveau d'encadrement et de technicité Responsable d'unité Adjoint DUG Rédacteur marchés publics Chargé de gestion de dossiers complexes Informaticien Chef de cuisine Coordonnateur technique de la restauration Responsable brasserie cafétéria multiservices dont RU Responsable d'approvisionnement ou adjoint si en cuisine centrale	1900-2200	2000-2400	2100-2500	
Classement en Groupe 3	Adjoint chef de service Responsable maintenance exploitation Assistant de direction polyvalent Assistant de gestion expert (bourses, marchés publics, RH, finances, comptabilité…)	1800-2100	1900-2200	2000-2300	

PROJET

Pour les métiers rares et en tension, chaque plafond peut être relevé de 10%					
Catégorie C					
Classement en Groupe 1	Assistant de gestion (RH, finances, comptabilité…) Adjoint chef de service Agent d'accueil et de secrétariat Secrétaire de résidence Opérateur logistique (agent d'installation et de maintenance, agent, d'approvisionnement) Commis de cuisine (Cuisinier, second de cuisine, responsable de plonge, Responsable de cafétéria…) Agent d'accueil et de veille Assistant d'accueil et de secrétariat	1650-1900	1700-2100	1800-2200	0-5% du traitement brut
Classement en Groupe 2	Agent d'accueil Agent de service Agent d'entretien général Serveur caissier Aide de cuisine Plongeur batterie	1600-1800	1650-1950	1700-2000	

Les métiers non mentionnés dans le tableau relèvent du classement indiqué dans les circulaires de référence concernant le RIFSEEP des filières administratives ou ITRF.

projet