

CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DE L'ÉTABLISSEMENT EXPÉRIMENTAL  
UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

SÉANCE DU 20 SEPTEMBRE 2022

**DÉLIBÉRATION N° 2022 -117**

**Objet : Cadrage de la politique de cédésation pour les personnels BIATSS**

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTABLISSEMENT EXPÉRIMENTAL UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR**

**Vu** le Code de l'éducation et notamment ses articles L.711-1, L.718-2 et suivants, L.954-2, R.719-51 et suivants ;

**Vu** le Code de la Fonction Publique et notamment son article L332-4 ;

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

**Vu** le décret n°2019-785 du 25 juillet 2019 portant création d'Université Côte d'Azur et approbation de ses statuts et notamment son article 44 ;

**Vu** l'ordonnance n°2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;

**Vu** le règlement intérieur d'Université Côte d'Azur ;

**Vu** la délibération n°2020-01 du 9 janvier 2020 du Conseil d'Administration d'Université Côte d'Azur portant élection de M. Jeanick BRISSWALTER en qualité de Président d'Université Côte d'Azur ;

**Vu** l'arrêté n°149-2020 du 3 février 2020 portant délégation de signature du Président d'Université Côte d'Azur à M. Marc DALLOZ, Vice-président du Conseil d'Administration d'Université Côte d'Azur ;

**Vu** l'avis du Comité Technique du 6 juillet 2022 ;

**Vu** l'ensemble des pièces transmises aux membres ;

**Entendu** les exposés de Mme Sabrina LOUFRANI, Vice-présidente Développement Ressources Humaines et Organisationnel et de Mme Julie CREUSAT, Directrice Adjointe des Ressources Humaines ;

**Entendu** qu'Université Côte d'Azur souhaite se doter d'un cadrage relatif à la cédésation des personnels BIATSS, créé sur le fondement de l'article L.332-4 du Code de la Fonction Publique ;

**Considérant** que la cédésation contribue aux objectifs de la politique RH de l'établissement, que sont la pérennisation des talents et la valorisation des personnels BIATSS ;

**Approuve** la politique de cédésation des personnels BIATSS et en fixe les modalités suivantes :

- a) La cédésation est proposée aux personnels BIATSS, recrutés sur besoins permanents, au bout de deux années de contrats successifs sur la même catégorie hiérarchique et sur les mêmes fonctions au sein de l'établissement ;
- b) La cédésation ne constitue pas un droit pour l'agent car elle dépend de l'évaluation professionnelle du supérieur hiérarchique et de l'avis de la direction ;
- c) Les demandes de cédésation des personnels BIATSS concernés sont remontées à la Direction des Ressources Humaines lors des campagnes d'emplois, et restent en cohérence avec les budgets initiaux de recrutement ;
- d) Les demandes sont soumises à l'avis d'une commission annuelle de cédésation, constituée de trois experts de catégorie A (agents titulaires et en CDI de l'établissement, experts métiers et en recrutement), chargée d'auditionner les candidat.e.s, en s'appuyant sur les comptes-rendus d'entretiens professionnels et les avis des directions ;
- e) La commission annuelle de cédésation est compétente pour évaluer les candidats, déterminer le niveau de maîtrise de leur environnement professionnel, le niveau d'expertise métier et la capacité à transférer et développer leurs compétences au sein de l'établissement ;
- f) Les membres de la commission sont tenus de rendre trois avis, à la suite des auditions :
  - Si l'avis est favorable, la Direction des Ressources Humaines informe le supérieur hiérarchique, la direction et transmet le courrier de félicitation à l'agent, puis prépare le contrat à durée indéterminée et la revalorisation salariale ;
  - Si l'avis est réservé, la Direction des Ressources Humaines informe le supérieur hiérarchique, la direction et l'agent du renouvellement de son contrat à durée déterminée et du report possible de sa candidature à la prochaine campagne d'emplois ;
  - Si l'avis est défavorable, la Direction des Ressources Humaines informe le supérieur hiérarchique, la direction et notifie la décision de fin de contrat à l'agent par courrier, avec mention des voies et délais de recours.

**Fixe** la mise en application : La présente délibération convenue pour une durée déterminée entre en vigueur à compter de son adoption par le conseil d'administration.

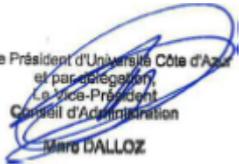
**Cette délibération est adoptée à l'unanimité des voix.**

Membres en exercice : 40

Quorum : 21

Membres présents et représentés : **31**

Fait à Nice, le 20 septembre 2022

  
Pour le Président d'Université Côte d'Azur  
et par délégation,  
Le Vice-Président  
Conseil d'Administration  
Marc DALLOZ

CLASSÉE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA RÉFÉRENCE : **2022-117**  
TRANSMISE AU RECTEUR, CHANCELIER DES UNIVERSITÉS LE : 29 SEPTEMBRE 2022  
PUBLIÉE SUR LE SITE INTERNET D'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR LE :

MODALITÉS DE RECOURS CONTRE LA PRÉSENTE DÉLIBÉRATION :  
*En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, le Tribunal administratif peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération, et ce dans les deux mois à partir du jour de sa publication et de sa transmission au Recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire*