

## **Conseil d'administration du 3 Juillet 2009**

Point n° 1 à l'ordre du jour

### **Politique de l'emploi contractuel**

Documents validés en Comité Technique Paritaire du 23 juin 2009

#### ***Pour une nouvelle politique d'emploi des personnels contractuels de catégories B et C***

- ↔ **DOCUMENT 1** : Grille indiciaire comparative pour les agents de catégorie B
- ↔ **DOCUMENT 2** : Grille indiciaire comparative pour les agents de catégorie C
- ↔ **DOCUMENT 3** : Répartition des Agents Non Titulaires selon catégories, ancienneté et budget
- ↔ **DOCUMENT 4** : Répartition des Agents Non Titulaires selon catégories et détail de l'ancienneté

# **Pour une nouvelle politique d'emploi des personnels contractuels de catégories B et C**

**Propositions présentées au Comité Technique Paritaire  
du 23 juin 2009**

**La Commission Consultative Paritaire Compétente à l'égard des Agents Non Titulaires  
a été consultée lors de sa réunion du 4 juin 2009**

Documents joints :

- grilles indiciaires comparatives (documents 1 & 2)
- répartition des ANT selon catégories, ancienneté et budget (document 3)
- répartition des ANT selon catégories et détail de l'ancienneté (document 4)

## **Préambule**

Dans sa pratique de gestion des ressources humaines, l'université Lille1 a recruté alternativement les personnels sur contrat université et supports vacants Etat, tout en prolongeant la période de 10 mois réglementaire, par un contrat supplémentaire de 2 mois.

Cette pratique a conduit à constituer un groupe de personnels contractuels quasi permanents, pour assurer des fonctions normalement assurées par des corps de fonctionnaires, en plaçant ces contractuels dans une situation particulièrement précaire en raison de la multiplicité des contrats successifs à durée déterminée.

Poursuivre dans cette voie reviendrait à créer une fonction publique d'établissement, au détriment du fonctionnement national des corps de fonctionnaires d'Etat en charge de la mission de service public de l'établissement, sur la base de la précarité des personnels concernés.

L'université Lille 1 souhaite engager une politique volontariste en faveur des personnels contractuels, de sorte à améliorer significativement leur situation pécuniaire et juridique, dans la limite des moyens budgétaires dont elle dispose. Elle souhaite ainsi assumer ses responsabilités vis-à-vis des personnels contractuels ayant servi l'établissement depuis plusieurs années.

Dans le même temps, elle souhaite revenir à l'application des textes, de sorte à ne recourir aux contrats que pour couvrir ses besoins de fonctionnement ponctuels en catégories B et C,

conformément à la réglementation. Revenir à l'application de la réglementation constitue un acte politique fort, destiné à réaffirmer l'attachement de l'université à la fonction publique d'Etat, dans un contexte où celle-ci est discutée.

Cette double considération conduit à formuler les propositions objet de la présente note. Ces dispositions constituent des pistes de travail qui se précisent progressivement, grâce au processus de concertation préalable mis en oeuvre.

## **Objectif général : Améliorer les conditions matérielles des personnels sur contrat de catégories B & C et fixer des règles de gestion équitables et transparentes**

**1 : Mettre un terme à la précarité des personnels sur contrat de catégories B & C dont l'ancienneté globale est supérieure à 2 ans : action sur les dispositions des contrats**

### ***Cet objectif concerne les personnels contractuels***

de catégories B et C,

en poste sur contrat université ou contrat sur support Etat présents à l'université,

ayant une ancienneté au sein de Lille1 supérieure à 2 ans, quel que soit l'employeur (université et Etat)

### ***Les actions mises en oeuvre :***

Il s'agit de transformer les contrats Etat en contrat université et reformuler les contrats de travail à l'occasion de leur renouvellement:

la qualification juridique de l'employeur : les contrats sur supports Etat sont transférés en contrat université

la durée du contrat est portée d'emblée à 12 mois

Calcul de l'ancienneté au 1er septembre 2009

prise en compte de la totalité des contrats depuis l'entrée en fonctions à Lille1 : services d'ANT ou vacataires, déduction faites des interruptions de contrat.

Services pris en compte au prorata de la quotité de travail (document annexe)

intégration des services effectués au titre des contrats aidés

Les conditions de reconduction sont plus ouvertes : possibilité d'un nouveau contrat d'un an à

l'échéance du contrat en cours, après entretien d'évaluation.

Des conditions de transformation du CDD en CDI sont mises en oeuvre, par assimilation avec les possibilités offertes aux contrats art 4-1 du décret : ouverture de droit d'un CDI après 6 ans d'ancienneté globale, après évaluation.

En parallèle, une attention particulière sera accordée à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour déterminer avec une anticipation de deux ans, les emplois potentiellement libérés qui pourront être mis au concours interne. Cette stratégie sera articulée à un plan de formation individualisé.

## 2 Des contrats plus équitables et aux conditions substantiellement améliorées

Il s'agit de conclure des contrats plus équitables, en alignant l'ensemble des contrats sur des dispositions de base communes à l'ensemble des personnels contractuels de catégories B ou C .

***L'ensemble des contrats seront uniformisés à l'occasion de leur renouvellement , sur les clauses essentielles suivantes:***

salaire de base fixé à partir d'une nouvel indice de référence, apportant une amélioration salariale. Amélioration de la grille indiciaire de référence (document joint).

création d'un régime indemnitaire spécifique aux personnels contractuels: il s'agit d'assurer un complément salarial par l'attribution d'une prime mensuelle prévue au contrat, constituée d'un élément fixe et d'un élément variable, pour prendre en compte la manière de servir.

Cette prime pourrait être fixée à 100 € brut en cat C et 200€ brut en cat B.

Unification des droits à congés sur le régime des personnels de l'université (3,75 jours par mois pour un temps complet).

## 3 faciliter la fin de contrat des personnels ayant moins de deux ans d'ancienneté globale à l'université Lille1.

Le retour à l'application de la réglementation doit se faire en toute transparence pour les personnels concernés, et dans les meilleures conditions d'accompagnement.

Le transfert sur contrat université des agents actuellement sur supports Etat dont l'ancienneté globale est supérieure à 2 ans permet de faire basculer sur ces supports les contractuels université dont l'ancienneté globale est inférieure à 2 ans.

L'ensemble des personnels contractuels dont l'ancienneté globale est inférieure à 2 ans se trouveront ainsi sur contrat Etat.

La conséquence pour eux est qu'ils entrent dans l'application stricte de la réglementation : contrat 10 mois maximum, destiné à couvrir des besoins ponctuels non permanents. Ces contrats sont conclus sans perspectives permanente, hors la participation aux concours.

**Il s'agit de construire une démarche d'ensemble cohérente avec la démarche globale de GRH de l'université et d'installer la gestion des personnels contractuels dans la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.**

- Un accompagnement individualisé sera mis en place par le département spécialisé du service Formation, de sorte à élaborer un plan de formation adapté, et envisager toutes les possibilités de sorties d'emploi, dans le cadre de la formulation d'un projet professionnel. Le potentiel du service Formation sera renforcé en conséquence.

- Projet professionnel personnel : l'objectif est d'inscrire le parcours des personnels contractuels dans une démarche à la fois d'adaptation à l'emploi, de développement des compétences et de préparation à un emploi interne et/ou externe. La qualité de la préparation aux concours doit permettre d'intégrer un nombre significatif d'agents annuellement, en cohérence avec les mises au concours et recrutements directs en catégorie C.

- préalablement à la décision d'embauche et à la conclusion du contrat, le passage par un service spécialisé en charge du recrutement au sein du pôle RH, pour l'ensemble des personnels contractuels, sera une formalité obligatoire. Cette disposition assure à chacun des personnels recrutés une information complète sur son emploi. Elle assure par ailleurs à la présidence la maîtrise des recrutements, en amont de la prise de fonctions effective des nouveaux recrutés et permet de mieux adapter les recrutements aux besoins..

## COMITE TECHNIQUE PARITAIRE DU 23 JUIN 2009

GRILLES INDICIAIRES COMPARATIVES DES AGENTS DE CATEGORIE B

Cat. B	Grille CNRS		Grille ITRF (technicien classe normale)		Grille interne Lille 1	
	INM	Temps de passage à l'échelon supérieur	INM	Temps moyen de passage à l'échelon supérieur	INM	Temps de passage à l'échelon supérieur
13e échelon	-	-	463	-	439	-
12e échelon	421	2 ans	439	4 ans	421	4 ans
11e échelon	414	2 ans	418	3 ans	414	3 ans
10e échelon	395	2 ans	395	2 ans	395	3 ans
9e échelon	384	2 ans	384	2 ans	384	2 ans
8e échelon	370	2 ans	370	2 ans	370	2 ans
7e échelon	352	2 ans	362	2 ans	360	2 ans
6e échelon	338	2 ans	352	2 ans	350	2 ans
5e échelon	325	2 ans	339	2 ans	338	2 ans
4e échelon	312	2 ans	325	2 ans	324	2 ans
3e échelon	304	1 an 1/2	319	1 an 1/2	312	2 ans
2e échelon	289	1 an 1/2	303	1 an 1/2	303	2 ans
1er échelon	283	1 an	297	1 an	297	2 ans

## COMITE TECHNIQUE PARITAIRE DU 23 JUIN 2009

GRILLES INDICIAIRES COMPARATIVES DES AGENTS DE CATEGORIE C

Cat. C	Grille CNRS		Grille ITRF (ATRF 2e classe échelle 3)		Grille interne Lille 1	
	INM	Temps de passage à l'échelon supérieur	INM	Temps moyen de passage à l'échelon supérieur	INM	Temps de passage à l'échelon supérieur
11e échelon	338	-	355	-	-	-
10e échelon	331	2 ans	338	4 ans	338	-
9e échelon	322	2 ans	326	4 ans	326	5 ans
8e échelon	314	2 ans	319	4 ans	319	5 ans
7e échelon	307	2 ans	312	4 ans	312	5 ans
6e échelon	297	2 ans	305	3 ans	305	4 ans
5e échelon	288	2 ans	300	3 ans	300	4 ans
4e échelon	283	2 ans	295	3 ans	295	4 ans
3e échelon	283	1 an 1/2	292	2 ans	292	3 ans
2e échelon	283	1 an 1/2	291	2 ans	291	3 ans
1er échelon	283	1 an	290	1 an	290	2 ans

## COMITE TECHNIQUE PARITAIRE DU 23 JUIN 2009

**REPARTITION DES AGENTS NON TITULAIRES SELON CATEGORIES,  
ANCIENNETE ET BUDGET**

Base de calcul de l'ancienneté :

tous services Lille 1 (déduction faite des interruptions de contrat)

services comptabilisés au prorata de la quotité de travail

Ancienneté des agents non titulaires	Cat. B	Cat. C	Total
Budget Université	28	28	56
Budget Etat	3	26	29
Total des agents de 2 ans d'ancienneté et +	31	54	85
Budget Université	12	12	24
Budget Etat	3	22	25
Total des agents de moins de 2 ans d'ancienneté	15	34	49
Total	46	88	134

## COMITE TECHNIQUE PARITAIRE DU 23 JUIN 2009

**REPARTITION DES AGENTS NON TITULAIRES SELON CATEGORIES ET DETAIL DE L'ANCIENNETE**

Base de calcul de l'ancienneté :  
 tous services Lille 1 (déduction faite des interruptions de contrat)  
 services comptabilisés au prorata de la quotité de travail

Ancienneté des agents non titulaires	Cat. B	Cat. C	Total
6 ans et +	15	15	30
5 à 6 ans	7	2	9
4 à 5 ans	1	6	7
3 à 4 ans	3	10	13
2 à 3 ans	5	21	26
Total des agents de 2 ans d'ancienneté et +	31	54	85
1 à 2 ans	11	20	31
Moins d'1 an	4	14	18
Total des agents de moins de 2 ans d'ancienneté	15	34	49
Total	46	88	134