



# CDIsation anticipée des personnels Biats contractuels sur emplois pérennes

Conseil d'administration du 23 juin  
2023



# CONTEXTE – ETAT DES LIEUX

*L'Université souhaite initier une **réflexion en profondeur** sur les missions et les activités portées par les personnels contractuels dans l'établissement, le cadre déployé autour de leur recrutement, avec possibilité de prise en compte du parcours professionnel antérieur, les rémunérations possibles et leur évolution, le développement de leurs compétences, les opportunités de parcours professionnels.*

### **Le contexte :**

- responsabilité sociale de l'employeur vis-à-vis de collègues partie prenante dans la réalisation des missions permanentes de l'établissement
- constat d'un important turn-over
- souhait de renforcer l'attractivité de l'établissement

### Constitution du groupe et calendrier de travail

#### *Constitution du groupe :*

- 12 représentants/représentantes des organisations syndicales (7 organisations syndicales représentées)
- 5 chefs de service
- 5 personnels volontaires suite à appel à candidature

#### *Calendrier de travail prévisionnel (perturbé par le mouvement social du printemps 2023):*

- 5 réunions de travail : 9 février, 2 mars, 16 mars, 6 avril, 2 mai 2023.
- 2 points d'étape sont prévus en comité social d'administration : le 21 mars, le 25 avril 2023
- Consultation du CSAE : le 30 mai 2023
- Délibération du conseil d'administration avant la fermeture estivale de l'établissement.

### Périmètre de réflexion du présent groupe de travail :

- Il est en charge de travailler sur la possibilité de mise en place d'une **CDIsation précoce** en direction des personnels en contrat à durée déterminée, remplissant des missions pérennes pour l'établissement.
- Il ne s'interdit pas de formuler toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail des personnels contractuels, sans toutefois assimiler la situation des personnels contractuels aux dispositions statutaires dont bénéficient les fonctionnaires.
- Il s'agit de rapprocher la situation des personnels contractuels de celles des personnels titulaires tout en maintenant un différentiel.
- L'établissement s'engage **à ouvrir à intervalle régulier des concours** afin de permettre aux personnels contractuels d'accéder aux corps de titulaires.
- **Le volet indemnitaire** des personnels Biats contractuels, récemment retravaillé, ne fait pas partie du périmètre de travail.
- Les propositions formulées par le groupe seront ensuite évaluées par l'établissement dans le respect de la soutenabilité budgétaire, du plafond d'emplois, et de la pleine maîtrise de l'évolution de la masse salariale.

### **Personnels en contrat à durée déterminée :**

*En application de la réglementation : automaticité de la CDIisation dès l'atteinte d'une ancienneté de 6 ans révolus en continu.*

### **Plusieurs délibérations successives du conseil d'administration :**

#### *Délibération du conseil d'administration du 10 juillet 2015 :*

- Les personnels contractuels disposant d'une ancienneté de 6 ans révolue accèdent à un contrat à durée indéterminée, quel que soit leur niveau de recrutement (assimilé catégorie A, B ou C).
- Mise en place d'un indemnitaire annuel versé en une seule fois à la fin de l'année civile.
- Condition requise pour en bénéficier : atteinte de deux ans d'ancienneté.

#### *Délibération du conseil d'administration du 27 janvier 2023 :*

- L'indemnitaire des personnels contractuels en contrat à durée déterminée est revalorisé sur la base de 600 euros bruts annuels et mensualisé, dès l'embauche (hors contrat étudiant).
- Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

## **Personnels en contrat à durée indéterminée :**

### *Délibération du conseil d'administration du 10 juillet 2015 :*

- Les personnels contractuels disposant d'une ancienneté de 6 ans révolue accèdent à un contrat à durée indéterminée, quel que soit leur niveau de recrutement (assimilé catégorie A, B ou C).
- L'ancienneté acquise à l'Université Bordeaux Montaigne est reprise selon le mode de calcul appliqué aux personnels titulaires.
- Un parcours indiciaire est mis en place : avec alignement sur les grilles de rémunération des personnels titulaires et application d'un coefficient de pondération (1,5 pour les personnels assimilés catégorie C, 1,8 pour ceux assimilés catégorie B, 1,9 pour les personnels assimilés ASI, 2 pour ceux assimilés ingénieur d'études). Pour les personnels de plus de 55 ans, le coefficient de pondération n'est pas appliqué.
- Un indemnitaire annuel est également mis en place (un seul versement en fin d'année civile).

*Délibération du conseil d'administration du 17 juin 2022 :*

- Revalorisation de l'indemnitaire pour les personnels contractuels en contrat à durée indéterminée à 816 euros bruts annuels (un seul versement en fin d'année civile), avec date d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Délibération du conseil d'administration du 27 janvier 2023 :

- Revalorisation de l'indemnitaire pour les personnels contractuels en contrat à durée indéterminée à 1200 euros bruts annuels à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.
- Le principe d'un versement mensualisé est acté.



## Réflexions autour d'une CDIation anticipée : qui pourrait survenir dès l'atteinte d'une ancienneté de trois ans révolus :

*Les personnes potentiellement concernées dans un premier temps, au 01/09/2023 :*

- Disposant d'une ancienneté de 6 ans révolus : 4 personnes
- Disposant d'une ancienneté de 5 ans révolus : 9 personnes
- Disposant d'une ancienneté de 4 ans révolus : 22 personnes
- Disposant d'une ancienneté de 3 ans révolus : 13 personnes

Soit au total **48 personnes en 2023.**

Composante ou service	2017	2018	2019	2020	Totaux
CAP				2	2
CFA			1		1
DAF				1	1
DEFLE	1	1	1		3
DIR COMM		1	1		2
DiVEC				1	1
DOSIP	1		1		2
DPIL		1	2	2	5
DR				1	1
DRH			1		1
DSIN			3	2	5
CAP					0
ED		1	1		2
FTLV		1	1		2
IUT	1		1		2
SCD	1	1	2		4
SIGDU		1		1	2
SUAC			1		1
UFR Humanités		1	3	1	5
UFR Langues et Civilisations		1	2	1	4
UFR STC				1	1
Unités Recherche			1		1
<b>Totaux</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>48</b>



# PROPOSITIONS SOUMISES AU CA

Après avis favorable du CSAE  
(séances du 25 avril et du 30 mai)

## La CDIisation anticipée pour les CDD BIATSS sur emplois pérennes

- Il s'agit d'une **démarche volontaire et formalisée** de la part de l'agent.
- Le dossier est constitué : d'une lettre de motivation, et d'une grille d'évaluation remplie par le responsable direct, synthétisant les trois derniers EPI (voir grille déposée dans le BV du CA)
- Le dossier est examiné par une **commission de CDIisation**, composée du/de la VP RH, du/de la DRH, d'un personnel d'encadrement de l'établissement qui n'est pas le n+1 de l'agent.
- La décision appartient au Président. Un bilan sera présenté tous les ans.
- Le processus de CDIisation sera mis en œuvre dès l'automne pour les 48 CDD ayant au moins 3 ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> septembre 2023
- Par la suite, deux phases de CDIisation seront organisées par année universitaire

## La CDIisation anticipée pour les CDD BIATSS sur emplois pérennes

Demeurent encore en suspens :

- La thématique de la reprise d'ancienneté, du reclassement.
- Les aspects salariaux (grille indiciaire et modalités de progression dans la grille)
- Le groupe de travail sera de nouveau réuni à l'automne pour traiter de ces points, avec l'objectif de faire valider des propositions au conseil d'administration de décembre

## La CDIisation anticipée pour les CDD BIATSS sur emplois pérennes

- Ne sont pas concernés par le dispositif :
  - Les emplois étudiants
  - Les emplois de CDD BIATSS rémunérés sur des projets
  - Les emplois de CDD BIATSS correspondant à des suppléances : remplacement de congé de maladie, maternité...