

Document pour le Conseil d'Administration du 13 décembre 2012

Proposition d'une politique spécifique à l'UCBL en faveur des personnels à compter du 1^{er} janvier 2012

Préambule : les contractuels sont recrutés au niveau de grade correspondant aux fonctions à exercer, en cohérence notamment avec la fiche de poste GECO, au 1^{er} échelon de l'échelle indiciaire du grade concerné.

Le présent dispositif consiste à proposer une politique indemnitaire pour les CDD et CDI du périmètre décrit et une Cdisation après 3 ans d'activité à l'UCBL, avec reclassement de même niveau qu'un lauréat de concours.

I/ Périmètre

1) Personnels contractuels, dont le contrat de travail vise le Décret n°86-83 du 17 janvier 1986, sous contrat depuis au moins 3 ans au 1^{er} janvier 2012, soit depuis le 1^{er} janvier 2009, au même niveau de contrat au sens du grade de référence pendant la période considérée, sous réserve de vérification préalable de la corrélation entre le niveau du contrat initial et le niveau des fonctions exercées. Les personnels « en devenir » dont le contrat de travail relève d'un tout autre visa (ex : les contractuels doctorants, les étudiants salariés...) sont exclus du dispositif.

2) Personnels contractuels employés avec un contrat de même nature acquérant cette ancienneté de 3 ans après le 1^{er} janvier 2012 de façon continue. Pour la mise en œuvre de cette disposition, les interruptions de contrat de moins de 3 mois sont considérées comme des services effectifs, et sont donc prises en compte pour l'appréciation de l'ancienneté de trois ans.

3) Condition cumulative nécessaire : sont considérés comme faisant partie du périmètre les personnels dont le financement est pérenne ; en effet, la cdisation est un engagement financier de l'établissement dont la soutenabilité financière doit être avérée à long terme.

4) C'est le cas des :

- Contractuels sur support d'Etat ;
- Des contractuels sur ressources propres, à condition qu'ils ne fassent pas partie des cas d'exclusion systématiques décrits ci-dessous.

5) Cas d'exclusion systématique :

- CDD ou CDI faisant l'objet de conventions de mise à disposition avec remboursement du salaire par un organisme extérieur (exemple des personnels des laboratoires des HCL, conventions entre établissements...)
- CDD financés sur des contrats de recherche
- CDD ou CDI rémunérés par référence à des grilles particulières (ex des médecins du travail)
- CDD ou CDI bénéficiant, parallèlement à leur contrat avec l'Université, d'un emploi extérieur à l'établissement.
- CDD conclus pour recruter des Professeurs associés (PAST).

Pour information, deux contractuels employés avec visa du décret de 1986 sont éligibles à ce dispositif. Il s'agit d'enseignants du 2nd degré de langues vivantes.

II/ Nature de la politique de mise en oeuvre

- 1) Cdisation au 1er janvier 2012 à la quotité de travail exercée à la date de la Cdisation.
- 2) Reclassement au moment de la cdisation dans les mêmes conditions que celles dont bénéficie un lauréat de concours.
- 3) Carrière : changement d'échelon tous les 3 ans, 10 échelons maximum (voir proposition de grille annexée n°1)
- 4) Régime indemnitaire équivalent à celui perçu à grade équivalent par les fonctionnaires pour l'exercice 2011 (pièce jointe n°2)

III/ situations particulières

- 1) Cas des contractuels qui sont bien employés depuis au moins trois ans, mais sur des contrats de niveau différents (par exemple en cat C pendant une certaine période, puis en cat B pendant une autre période) : s'il s'agit de l'exercice des mêmes fonctions dans le même service, la cdisation est proposée au niveau de contrat le plus avantageux. Dans les autres cas, la Cdisation est proposée sur le niveau de contrat le moins avantageux.
- 2) Cas des contractuels dont le niveau de contrat et les missions n'ont pas changé dans les 3 ans, mais dont l'INM de référence a changé : la cdisation est proposée sur la base de l'INM détenu au 1er janvier 2012.
- 3) Certains contractuels éligibles ne sont pas rémunérés par référence à un indice, mais sur la base d'un montant forfaitaire. Il existe également quelques cas de contractuels qui ne sont pas rémunérés sur la base du premier indice de l'échelle correspondante, mais sur la base d'un indice plus élevé. Dans ces deux cas de figure, il est proposé le maintien de la situation la plus avantageuse jusqu'à rattrapage de la situation dans laquelle l'intéressé aurait été si il avait été recruté au premier échelon de la grille de référence, c'est-à-dire que, soit la situation est maintenue en l'état (CDI mais pas de progression de carrière et exclusion du régime indemnitaire), ou bien établissement du CDI sur la base d'un échelon calculé à partir de l'échelon de base de la grille de référence, avec reclassement en fonction de l'ancienneté, plus paiement du régime indemnitaire.

IV/ Coût (pièce jointe n°3)

Le cout de ces mesures a été évalué avec les éléments de rémunération connus au 15 novembre 2011. Les tableaux joints en annexe 3 ne constituent qu'une projection, qui a pour seule vocation d'accompagner la réflexion des instances. L'augmentation de la valeur du point d'indice, l'augmentation du SMIC, les variations de cotisations sociales, peuvent faire varier les évaluations de cout chiffrées ici. Le cout a été intégré d'ores et déjà dans la préparation budgétaire pour 2012.

Cette proposition, portée au vote pour avis du Comité Technique, a été adoptée lors de la séance du 21 novembre 2011.

PJ :

Annexe n°1 : grille salariale proposée

Annexe n°2 : grille indemnitaire proposée (extension de la grille des fonctionnaires à l'ensemble des BIATOSS du périmètre, en CDD ou en CDI)

annexe 3 : projections de coûts