

DELIBERATIONS
du Conseil d'Administration de l'Université de Bourgogne

Séance du 3 avril 2013

POINT V.1 :
Questions relatives aux ressources humaines : dispositif de déroulement de carrière des personnels en CDI

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

- VU la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat notamment ses articles 4 et 6
- VU le code de l'Education
- VU le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat
- VU les statuts de l'Université de Bourgogne approuvés par le Conseil d'Administration du 19 décembre 2007, du 10 avril 2009 et du 1^{er} février 2011
- VU l'avis du Comité technique de l'Université de Bourgogne en date du 25 mars 2013

APRES EN AVOIR DELIBERE,

APPROUVE, avec 19 pour, 7 contre : le dispositif de déroulement de carrière des personnels en CDI.

Dijon, le 4 avril 2013

Le Président de l'Université de Bourgogne,

Alain BONNIN

P.J : Dispositif de déroulement de carrière des personnels en CDI

Délibération transmise à la Rectrice Chancelière de l'Université de Bourgogne le : 5 avril 2013

Délibération publiée sur le site internet de l'établissement le : 8 avril 2013

COMITE TECHNIQUE DU 25 MARS 2013

AMELIORATION DES CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS EN CDI

La loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la Fonction publique et la loi du 12 mars 2012 relative à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique ont respectivement introduit le CDI dans la Fonction publique et mis en oeuvre la transformation de CDD en CDI, sous certaines conditions.

Ces mesures législatives ont sensiblement modifié la cartographie de l'emploi contractuel.

L'université de Bourgogne compte en effet à ce jour 63 agents en CDI(BIATSS) et un CDI enseignant.

L'examen des situations individuelles fait apparaître des inégalités de traitement, selon les catégories d'emploi, dues à des éléments historiques et des pratiques de gestion hétérogènes.

L'Université de Bourgogne a souhaité marquer son engagement à l'égard de ces agents en recherchant une homogénéité de traitement, par fonctions, quels que soient le type de financement et le service d'affectation de l'agent.

Le dispositif de « déroulement de carrière » des personnels en CDI, dont l'examen est soumis au comité technique de ce jour, est un nouvel élément de la démarche initiée depuis plusieurs années pour ces personnels : accès aux prestations d'action sociale, à l'indemnité de fin d'année, à l'emploi titulaire.

Fruit d'une démarche concertée de dialogue social, ce projet résulte des réflexions menées par un groupe de travail ad hoc, réunissant, sous la direction du Président de l'Université de Bourgogne, des représentants désignés par les trois organisations syndicales du comité technique (SGEN-CFDT, FSU, UNSA-Education), associant des enseignants-chercheurs et des personnels BIATSS.

Le projet présenté respecte le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, posé à l'article 3 du statut général de la Fonction publique.

Sur la base des grilles des corps de la filière ITRF, un déroulement de carrière est organisé selon une progression à l'ancienneté, d'une part, avec un temps de passage dans les échelons plus long que celui applicable aux titulaires, et avec un plafonnement sur une durée totale de 12 ans, d'autre part.

Lors de la transformation du CDD en CDI, l'ancienneté de l'agent (6 ans) est prise en compte avec un reclassement à un échelon équivalent à une ancienneté variant de 4 à 6 ans.

Le passage à l'échelon suivant s'effectue au bout de 3 ans et est renouvelable une fois pour les corps de catégories A et B, avec des modalités dérogatoires pour la catégorie C.

Il est prévu le maintien à titre individuel de l'indice actuel de rémunération si celui-ci est plus favorable à l'agent.

N.B : Les documents soumis aux membres du comité technique se présentent sous forme de tableaux par « équivalent-corps », décrivant :

1. la situation actuelle des agents en CDI,
2. la grille d'avancement applicable aux agents titulaires
3. l'évolution proposée aux agents en CDI.

Date d'effet : 1^{er} juillet 2013.

Agents contractuels en CDI - équivalent grade IGR

Situation au 01/03/2013

Agents contractuels en CDI	
Nbre	Indice
1	492
2	582
1	658
4	

Rappel situation agents titulaires

Echelonement indiciaire agents titulaires			
Ech	durée moy	INM	ancienneté
1	1	412	
2	1,5	437	1
3	1,5	464	2,5
4	2	492	4
5	2	514	6
6	2	550	8
7	2	582	10
8	2	619	12
9	3	658	14
10	3	686	17
11		713	20

Proposition			
Evolution indice de rém. contractuels lors du passage en CDI			
Niveau	INM	temps de passage à l'éch sup.	anc.
1	492	3	6
2	514	3	9
3	550		12

Passage automatique à l'indice 492 lors de la Cdisation puis progression au bout de 3 ans renouvelable une seule fois

Conservation à titre individuel de l'indice actuel de rémunération si celui-ci est plus favorable à l'agent

Agents contractuels en CDI - équivalent grade IGE

Situation au

01/03/13

Agents contractuels en CDI	
Nbre	indice
3	405
2	426
3	448
2	467
2	492
1	510
1	689
1	793

15

Rappel situation agents titulaires

Echelonnement indiciaire agents titulaires			
Ech	durée moy	INM	ancienneté
1	1	370	1
2	1,5	386	2,5
3	1,5	405	4
4	1,5	426	5,5
5	1,5	448	7
6	1,5	467	8,5
7	1,5	492	10
8	2	510	12
9	2	536	14
10	2	561	16
11	2	574	18
12	2	597	20
13		619	

Proposition

Evolution indice de rem. contractuels lors du passage en CDI			
Niveau	INM	temps de passage	anc.
1	448	3	6
2	467	3	9
3	492		12

Passage automatique à l'indice 448 lors de la Cdisation puis progression au bout de 3 ans renouvelable une seule fois
Conservation à titre individuel de l'indice actuel de rémunération si celui-ci est plus favorable à l'agent

Agents contractuels en CDI - équivalent grade ASI

**Situation au
01/03/2013**

Agents contractuels en CDI	
nbre	indice
1	339
2	353
2	371
1	387
1	404
1	423
1	440
9	

Rappel situation agents titulaires

Echelonnement indiciaire agents titulaires			
Ech	durée moy	INM	ancienneté
1	1	339	
2	1,5	353	1
3	1,5	371	2,5
4	2	387	4
5	2	404	6
6	2	423	8
7	2	440	10
8	2	457	12
9	2	474	14
10	2	490	16
11	2	505	18
12	2	522	20
13	2	538	22
14	3	551	24
15	3	573	27
16		604	30

Proposition

Evolution indice de rém. contractuels lors du passage en CDI			
Niveau	INM	temps de passage	anc.
1	404	3	6
2	423	3	9
3	440		12

Passage automatique à l'indice 404 lors de la Cdisation puis progression au bout de 3 ans renouvelable une seule fois

Conservation à titre individuel de l'indice actuel de rémunération si celui-ci est plus favorable à l'agent

Agents contractuels en CDI - équivalent grade TECH

Situation au 01/03/2013

Agents contractuels en CDI	
nbre	indice
1	314
1	316
1	334
1	358
1	474
5	

Rappel situation agents titulaires

Echelonnement indiciaire agents titulaires				
Ech	durée moy	INM	ancienneté	
1	1	314		
2	2	316	1	
3	2	325	3	
4	2	334	5	
5	3	345	7	
6	3	358	10	
7	3	371	13	
8	3	384	16	
9	3	400	19	
10	3	420	22	
11	4	443	25	
12	4	466	29	
13		486	33	

Proposition

Evolution indice de rém. contractuels lors du passage en CDI			
Niveau	INM	temps de passage	anc.
1	334	3	6
2	345	4	9
3	358		13

Passage automatique à l'indice 334 lors de la Cdisation puis progression au bout de 3 ans puis 4 ans
Conservation à titre individuel de l'indice actuel de rémunération si celui-ci est plus favorable à l'agent

Agents contractuels en CDI - équivalent grade ADTRF/ADJ/MAG

Situation au
01/03/2013

Agents contractuels en CDI	
nbre	indice
25	309
1	310
1	311
1	312
28	

Rappel situation agents titulaires

Echelonnement indiciaire agents titulaires		INM	ancienneté
Ech	durée moy		
1	1	309	
2	2	310	1
3	2	311	3
4	3	312	5
5	3	313	8
6	3	314	12
7	4	315	15
8	4	319	19
9	4	326	23
10	4	338	27
11		355	31

Proposition

Evolution indice de rém. contractuels lors du passage en CDI			
Niveau	INM	temps de passage	anc.
1	312	3	6
2	313	4	9
3	314	4	13
4	315		17

Passage automatique à l'indice 312 lors de la Cdisation puis une première progression au bout de 3 ans, puis 2 possibilités de progression au bout de 4 ans

Conservation à titre individuel de l'indice actuel de rémunération si celui-ci est plus favorable à l'agent



Service des Personnels Enseignants

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 3 AVRIL 2013

V – Questions relatives aux Ressources Humaines

1 – Dispositif de carrière des personnels en CDI

1-2 Personnel enseignant

L'université de Bourgogne compte, dans ses effectifs de contractuels en CDI (Loi Sauvadet), une enseignante sur contrat second degré.

Dans la mesure où l'intéressée est éligible au CAPES réservé ouvert par le Ministère de l'Education nationale, il est proposé que son déroulement de carrière s'appuie sur celui des professeurs certifiés, avec franchissement des échelons à l'ancienneté avec majoration de 6 mois de la durée prévue entre chaque échelon.

Présentée au CT du 25 mars 2013, cette mesure n'a pas fait l'objet d'observations spécifiques de l'instance.