UNIVERSITÉ DE PAU ET DES PAYS DE L'ADOUR

Délibération n° 2022-10-27-07-2

EXTRAIT DES DELIBERATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Séance du 27 octobre 2022 -

Nombre de membres en exercice : 35
Nombre de présents : 20
Nombre de membres ayant donné procuration : 08
Nombre d'absents non représentés : 07
Quorum : 18 (présents ou représentés)
Quorum budgétaire : 18 (présents)

Le **CONSEIL D'ADMINISTRATION**, réuni en séance plénière le jeudi 27 octobre 2022 à 14 h 00 sur convocation de son Président Laurent BORDES,

APRES EN AVOIR DELIBÉRÉ,

VII – Politiques de ressources humaines
- **Nouvelle politique pluriannuelle des contractuels de l'Etablissement**

ADOPTE à compter du 1er novembre 2022, l'ensemble des principes et des propositions suivants :

Les enjeux

Les enjeux principaux de la nouvelle politique des contractuels sont :
- la capacité à attirer puis conserver des talents sur tous les emplois ;
- la motivation des agents concernés ;
- l'image de l'établissement employeur ;
- l'équité avec les personnels titulaires.

Le cadre et les principes généraux

En raison des contraintes budgétaires, toutes les propositions ne pourront pas faire l'objet d'une mise en œuvre dès 2022, c'est ainsi une politique pluriannuelle qui est proposée.

La faisabilité technique et humaine est également une condition essentielle. Certaines mesures proposées ne pourront être réalisées qu'après le changement du logiciel de paye en 2023.

Comme toujours le respect du principe de légalité est fondamental. Toutes les propositions respectent le cadre légal, sans que cela soit une remise en cause ou un frein à l'amélioration de la politique des contractuels.

Toutes les propositions qui suivent sont soumises au principe selon lequel une mesure concernant un contractuel de l'UPPA ne saurait être plus avantageuse que les règles légales et les pratiques de gestion effectivement constatées pour un titulaire placé dans une situation analogue (lors de la séance du 11 juillet 2022, les membres du comité technique ont unanimement déclaré être d'accord avec ce principe).

A) Les propositions relatives à la rémunération à l'embauche

A.1) Les règles générales à l'embauche

Transmis au rectorat de l'Académie de Bordeaux le 17/11/2022

Pour les contractuels enseignants assimilés second degré, la rémunération à l'embauche est établie sur les bases suivantes depuis la délibération du CA du 15 mai 2014 :
- Bac + 3 : 1er échelon PRCE ;
- Bac + 5 : 2ème échelon PRCE ;
- Bac + 8 : 3ème échelon PRCE.

La nouvelle proposition sur ce point pourrait consister à écarter la possibilité d'embaucher au 1er échelon de PRCE et fixer 2 groupes. Par exemple, un niveau *jusqu'à* bac+5 égal au 2ème échelon PRCE et un niveau doctorat égal au 4ème échelon. Cette modification concernerait aussi bien les nouveaux arrivants que les agents contractuels actuellement en CDD dans l'établissement.
Cette nouvelle proposition est soumise à la soutenabilité budgétaire de l'établissement sur l'exercice 2023.

Pour les agents contractuels BIATSS, la rémunération à l'embauche est actuellement fixée par référence au 1er échelon de la grille indiciaire du corps de fonctionnaire correspondant. En outre, un dispositif de reprise d'ancienneté existant depuis la délibération du CA du 24 juin 2010 peut être mis en œuvre. Il nécessite une instruction individualisée dans le cadre des règles statutaires régissant les lauréats de concours du corps de fonctionnaire correspondant.

La nouvelle proposition sur ce point pourrait consister à mettre en place un système de prise en compte simplifiée de l'ancienneté acquise pour les agents contractuels actuellement en CDD au 1er échelon dans l'établissement. Ce système prendrait ainsi en compte, d'une part, le critère de l'âge comme révélateur supposé de l'expérience professionnelle acquise avant l'embauche à l'UPPA (+1 échelon pour les agents qui ont entre 20 et 29 ans, +2 échelons pour les agents qui ont entre 30 et 39 ans, etc) et, d'autre part, le critère de l'ancienneté dans l'établissement sur le même CDD renouvellement(s) compris (bonus de +1 échelon supplémentaire pour les agents en CDD ayant dépassé 3 ans).
Cette nouvelle proposition est soumise à la soutenabilité budgétaire de l'établissement sur l'exercice 2023.

A.2) Le cas particulier des métiers en tension doit nécessairement faire l'objet d'une attention spécifique afin de s'adapter à la réalité du marché de l'emploi. Il s'agit de métiers pour lesquels les employeurs connaissant des difficultés de recrutement comme par exemple les développeurs informatiques, mais aussi des emplois répondant à des critères tels que : poste non pourvu depuis plusieurs mois en l'absence de pluralité de candidatures qui correspondent au profil recherché. Ainsi pour les compétences rares particulièrement valorisées sur le marché de l'emploi, la grille de référence se situera sur un grade d'avancement du corps de référence.

Pour ces mêmes métiers en tension, une rémunération dérogatoire peut avoir un intérêt pour s'assurer du recrutement lorsque la candidate ou le candidat présente, sur une année au moins immédiatement avant son embauche par l'établissement, une rémunération supérieure au résultat de la reprise d'ancienneté selon les règles posées par la délibération du CA de 2010.

La DRH publiera chaque année la liste des métiers en tension.

B) Les propositions relatives à l'évolution salariale en cours de contrat

B.1) Les primes des contractuels après un an d'ancienneté

Actuellement, après un an d'ancienneté dans l'établissement, les contractuels enseignants assimilés second degré et les contractuels BIATSS perçoivent respectivement la « prime d'investissement des enseignants contractuels » (PIEC) et la « prime d'investissement des agents contractuels » (PIAC) qui sont des primes versées semestriellement dont les montants bruts annuels sont les suivants :
- Pour un BIATSS de catégorie C, elle est d'un montant de 978 € bruts annuels ;
- Pour un BIATSS de catégorie B, elle est d'un montant de 1466 € bruts annuels ;
- Pour un BIATSS de catégorie A, elle est d'un montant de 1900 € bruts annuels ;
- Pour un enseignant assimilé second degré, elle est d'un montant de 100 € bruts annuels.

Pour la **PIEC**, il est proposé de revenir au principe posé en 2014 en servant la moitié du montant de la prime d'enseignement supérieure des enseignants titulaires qui est égale à 1831 € bruts/an depuis le 1er janvier 2022 (avec une augmentation annoncée sur les années à venir), **soit 916 €**.

Concernant la **PIAC**, selon la même logique, il est proposé de la revaloriser à hauteur de la moitié de l'IFSE perçue par un titulaire, la référence étant le groupe fonctionnel de base du corps correspondant dans la filière ITRF, soit :
- **1.530 €** bruts par an pour un agent de catégorie C (1/2 de 3.059 €) ; soit une augmentation de 56,4% ;
- **2.245 €** bruts par an pour un agent de catégorie B (1/2 de 4489 €) ; soit une augmentation de 53,1% ;

Transmis au rectorat de l'Académie de Bordeaux le 17/11/2022

- **2.813 €** bruts par an pour un agent de catégorie A (1/2 de 5.625 €) ; soit une augmentation de 48,1%.

Lors du premier versement semestriel à venir (en décembre 2022 pour la PIAC des contractuels BIATSS et en février 2023 pour la PIEC des contractuels enseignants assimilés second degré), **les agents concernés percevront la totalité de l'augmentation semestrielle proposée** si les conditions d'ancienneté actuellement en vigueur sont remplies.

Il est également précisé que le versement de la PIAC bénéficie aux contractuels de droit privé (ex: apprentis) dans les mêmes conditions que les contractuels de droit public.

En outre, afin de **prendre en compte automatiquement les augmentations à venir**, la présente délibération adopte le principe du versement de la moitié des primes perçues par les titulaires correspondants ; ainsi, les nouveaux montants *supra* ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Concernant les modalités de versement, la **mensualisation de la PIAC** sera mise en place après le changement du logiciel de paye prévu courant 2023, soit le 1er janvier 2024 (sans changement pour la PIEC qui suit le calendrier de versement des primes semestrielles des titulaires enseignants du second degré).

Une fois que la mensualisation de la PIAC sera effective, une étude du versement de la prime avant les 12 mois d'ancienneté actuellement exigés pourra être conduite.

B.2) La majoration de PIAC

Le système actuel issu de la délibération du CA de 2010 consistant à majorer la PIAC des BIATSS, jusqu'à son doublement, en raison soit d'un investissement exceptionnel soit de l'exercice de fonctions spécifiques (encadrement ou fortes sujétions) est maintenu, précisé et complété.

Est ajoutée explicitement la possibilité d'une majoration de PIAC pour un intérim, du même niveau hiérarchique ou supérieur, et d'une durée au moins égale à un mois.

Il s'agit également de compléter le dispositif pour que les quelques agents contractuels occupant des fonctions d'encadrement/fortes sujétions qui bénéficient du doublement de la PIAC puissent, comme les autres contractuels, percevoir le cas échéant une prime pour un investissement exceptionnel.

B.3) La progression salariale au-delà de la première année de CDD

Sur le plan du traitement, les différentes réformes nationales concernant les grilles indiciaires des titulaires sont déjà directement appliquées aux contractuels dans la mesure où l'établissement indique depuis plusieurs années dans chaque contrat que le personnel concerné est rémunéré à hauteur de tel échelon de tel grade.

La rémunération des agents en CDD pourra faire l'objet d'une réévaluation après trois ans de contrat, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

B.4) La progression salariale au moment de la CDIsation et durant le CDI

Concernant la CDIsation les règles actuellement en vigueur sont maintenues : elle est possible et non automatique à partir de 3 ans par la voie d'une demande validée dans le cadre de la campagne d'emploi annuelle votée dans les instances ; exceptions possibles à cette durée minimale pour les métiers en tension ou les emplois permanents créés dans la campagne d'emploi.

Au moment de la CDIsation, la reprise d'ancienneté acquise est effectuée conformément aux dispositifs applicables aux titulaires, et selon les mêmes durées d'avancement d'échelon que les grilles des corps de fonctionnaires correspondants.

A partir de leur CDIsation, les contractuels enseignants assimilés second degré et les contractuels BIATSS **bénéficieront désormais des mêmes durées d'avancement d'échelon que les grilles des titulaires correspondants** (actuellement durée multipliée par 1,5), sauf avis défavorable motivé du responsable hiérarchique transmis à la DRH.

B.5) Le système des promotions

Le système actuel des promotions pour les BIATSS en CDI sera **élargi aux enseignants assimilés second degré en CDI** en ouvrant la possibilité de promotions vers l'équivalent du grade de PRCE hors classe. Conformément au principe

général susmentionné (dernier alinéa du point relatif au cadre et aux principes généraux), seront appliquées les mêmes règles, critères et conditions effectivement constatées pour un titulaire placé dans une situation analogue.

Pour les BIATSS contractuels, selon le même principe, seront mises en place **des conditions d'ancienneté pour être promouvables identiques à celles régissant les promotions des titulaires** sur le même corps ou grade. Ces règles seront assorties d'une durée minimale entre 2 promotions, durée adossée au calcul à réaliser pour les titulaires hors réussites aux concours et examens professionnels.

Le **reclassement après promotion** sera effectué conformément aux dispositions en vigueur pour les titulaires bénéficiant de la promotion équivalente.

VOTE : POUR : 16 CONTRE : 05 ABSTENTIONS : 05 NE PRENNENT PAS PART AU VOTE : 02

Pau, le 2 novembre 2022
Le Président,

Laurent **BORDES**

Transmis au rectorat de l'Académie de Bordeaux le 7/11/2022