



# Avec la CFDT, agir pour toutes et tous !

**Contractuel  
reconnu &  
respecté ?**

Quelles sont nos  
revendications ?

Pourquoi adhérer ?

Comment agir ?

Ne restez plus isolés !

**Pour l'égalité pro**



**Pour le climat**



**Pour défendre ses droits**



**Pour gagner de nouveaux droits,**



**Pour dénoncer les VSST**



Vous souhaitez nous rencontrer ou échanger sur vos droits ou vos conditions de travail ?

**La CFDT est présente à vos côtés, n'hésitez pas à nous contacter.**

Plus d'infos sur [www.cfdt.fr/contact](http://www.cfdt.fr/contact)

# Du Printemps des contractuels à la Révolution d'octobre ... Comptons sur notre propre force !

La CFDT avait coché deux rendez-vous avec la direction de l'université en ce printemps : la première réunion de la commission consultative des agents non titulaires (CCPANT) et la demande de l'ouverture d'une négociation collective pour mieux cadrer la gestion des carrières et des contrats des agents contractuels (prise en compte de l'expérience professionnelle, expertise...).

De la première réunion, nos élus n'en attendaient pas grande chose et ils ne furent pas déçus. En plus d'une somme de powerpoint projetés en séance, ils ont droit de la part des représentants de l'administration à des poncifs vexatoires et désobligeants sur la situation d'un agent sur deux de l'Université.

## **Verbatim !**

*« Les contractuels n'ont pas de carrière, les contractuels permettent de compenser le GVT, il est plus intéressant économiquement de recourir à des contractuels, il y a des titulaires bien moins lotis que vous, vous savez ce que vous avez signé comme contrat »...*

S'agit-il des propos d'un de nos ministres libéraux, non, il s'agissait de l'expression de nos collègues représentants l'« administration »!

De fait, alors que la CFDT s'inscrit dans une démarche du dialogue, de la négociation et de la recherche du consensus, la violence sociale des propos tenus conforte notre approche de défendre plus que jamais nos collègues contractuels.

Ne nous y trompons pas la myriade des statuts, la place des postures mandarinales ajoutées à cela qu'un/une collègue sur deux est contractuel.le, voilà les ingrédients de tensions qui peuvent mettre à mal les collectifs de travail et nos missions de service public.

Agir pour l'emploi public et la publication des postes de titulaires, agir pour sortir de l'atomisation des relations contractuelles entre des agents isolés et l'employeur en proposant un cadre clair de rémunérations, de prise en compte de l'expérience professionnelle, de l'expertise scientifique comme des métiers en tensions (informatique, bâtiment, ...), voici ce que demande la CFDT.

## **Répondre aux attentes des personnels**

La deuxième rencontre eut lieu cette fois-ci avec la gouvernance dans le cadre du nouveau dispositif de la négociation collective demandée par la CFDT, l'UNSA et la FSU sur la mise en place d'un cadre clair et connu de toutes et tous dans la gestion des carrières et des recrutements. Il s'agissait de la mise en place d'un cadre de rémunération et de déroulement des carrières des personnels Biatpss recrutés en contrat à durée déterminée et en contrat à durée indéterminée.

Cette demande d'ouverture de négociation collective concerne le domaine suivant prévue par le législateur : le déroulement des carrières et la promotion professionnelle.

Ouvrir un nouveau champ du dialogue social via la négociation collective interroge et inquiète une partie de nos interlocuteurs. Si la gouvernance de l'établissement a écouté et entendu nos demandes de transparence et de reconnaissance des agents contractuels, elle ne souhaite pas ouvrir ce champ à la négociation en raison d'un calendrier social chargé et de l'approche des élections à la direction de l'Université.

Les organisations syndicales ont obtenu un début de réponse de la part de la direction de l'établissement : [...] *les demandes de clarifications que vous avez exprimées quant aux modalités actuelles de détermination de la rémunération des contractuels BIATSS de l'établissement ont été entendues et une note viendra en préciser les contours, dans le respect du principe de transparence [...]. Enfin, nous serons à votre écoute pour faire évoluer le volet Ressources Humaines de notre Système d'information Décisionnelle, afin de répondre aux nombreuses questions que vous vous posez, et qui pourront servir de base à de prochaines négociations collectives.* »



**Pour un  
engagement  
syndical rénové**



**Pouvoir agir sur  
son travail.**

Pour la CFDT, il s'agit bien d'une de nos priorités car au-delà de la question de la rémunération, il s'agit de la reconnaissance et de la sécurisation des collègues contractuels car sans eux pas de délibération des examens, pas de bon de commande, pas de traitement des frais de déplacements, pas de ménage, pas d'ouverture des locaux, pas de fonctionnement des laboratoires ....

Alors oui, la CFDT entend bien mettre la question de l'emploi public et de la juste reconnaissance de tous les personnels au cœur de ses préoccupations lors des élections universitaires en octobre prochain.

## Hier, aujourd'hui et demain ...

Si la CFDT constate depuis plusieurs mois, une dérive dans la gestion des personnels biatpss en utilisant la précarité comme politique d'ajustement comptable, il faut se rappeler que cette situation a connu son paroxysme sous l'ancienne présidence. Chacune et chacun devra clarifier leurs objectifs et se positionner clairement sur la politique d'emplois et de rémunération des personnels Biatpss pour les quatre prochaines années.

**Hier :** recrutement massif de contractuels, suppression de la cdification au bout de trois ans, évolution de carrières des CDI deux fois plus longues...

**Aujourd'hui :** carrière des CDI calée sur celle des titulaires, cdification au bout de 4,5 ans, discussion et vote au CSA et au CA de l'ensemble de la politique biatss, présentation en F3S-CT des conséquences en termes d'emplois des appels à projets, négociation autour de la prime d'intéressement.

**Et pour demain,** nos revendications : mise en place d'un cadre de rémunérations prenant en compte **l'expérience professionnelle et l'expertise**, ouverture de tous les supports d'emplois vacants d'Etat à la mobilité et au concours, cdification au bout d'un an, mise en place des CDI de mission sur les appels à projet, mise en place d'un plan de formation d'accueil des nouveaux agents.

## Ligne directrice de gestion (LDG), un secret-défense ?

Alors que les collègues enseignants et enseignants-chercheurs ont à disposition - en un clic - l'ensemble de leurs règles de gestion (repyramidage, régime indemnitaire, promotion, mobilité) sur l'UTnet... les personnels doivent au mieux retrouver les délibérations du conseil d'administration pour connaître les modalités de gestion des carrières et des promotions. De là à faire notre cette citation d'Alfred Sauvy : « **Bien informés, les hommes [et les femmes] sont des citoyens ; mal informés, ils deviennent des sujets.** »

Ainsi, sur l'évolution professionnelle des agents contractuels de l'université ... si une page est consacrée à l'évolution professionnelle, elle se limite aux règle de la période d'essai et à une information laconique sur la cdisation : « *La possibilité de CDIsation - La durée d'un contrat de travail est limitée à trois ans. Il est renouvelable dans la limite de six ans. Au-delà de six ans, le contrat ne peut être renouvelé qu'en Contrat à Durée Indéterminée. Rappel : le renouvellement d'un CDD en CDD ou CDI n'est pas un droit. Il est justifié par les besoins du service.* »





# Rémunération ... posons les bonnes questions !

*Comment est déterminée la rémunération d'un agent contractuel ? Selon quelle grille indiciaire ? Base INM ou échelon ? Est-ce que l'on peut augmenter un CDD, un CDI ? La source de financement impacte-t-elle ce calcul ? Qui la fixe le service ou les RH ? Pourquoi des écarts de rémunération existent-ils selon le service qui recrute ?*

*Ainsi, on constate que si la personne est payée sur des fonds d'un appel à projet ou un autre support, la rémunération peut être supérieure à celle de certains collègues qui ne sont pas sur projets alors qu'ils exercent les mêmes missions, et à expérience et compétences égales.*

*A défaut de règles et d'une transparence dans les conditions d'évolutions salariales, des crispations, des démissions et donc des pertes de compétences sont la réalité dans notre établissement.*

*Les mêmes questions se posent sur la politique indemnitaire. Le travail autour de la prime d'intéressement pourra répondre à cette inégalité car elle sera pas réservée à telle ou telle catégorie d'emplois mais à un collectif de travail (titulaire, contractuel, Biatpss ou enseignant).*

*Enfin, la formation continue est pour la CFDT un outil d'évolution des compétences comme d'émancipation. Avec un agent sur deux contractuels, nous demandons qu'une formation spécifique soit mis en place sur **le thème de la carrière de l'agent public** permettant par exemple de présenter la portabilité d'un CDI, du CET, des droits et obligations des agents publics, formation que nous souhaitons obligatoire pour celles et ceux qui recrutent dans les unités de recherche comme dans les services et composantes.*

## Vos droits en question...

**Un agent contractuel CDD ou CDI peut saisir la CCP ANT pour les motifs suivant :**

- Refus de temps partiel, litige relatif aux conditions de travail à temps partiel
- Refus d'accorder des autorisations d'absence pour suivre une préparation à un concours administratif ou une formation continue
- Demande de révision du compte rendu d'un entretien professionnel annuel
- Refus d'une demande de mobilisation du compte personnel de formation
- Refus d'une demande initiale ou de renouvellement de télétravail
- Refus d'une demande de congés au titre du compte épargne-temps

**Les élus de la CFDT peuvent vous accompagner !**

### Une dérive inquiétante

Depuis le mois de mars 2024, 22 emplois ont été publiés sur la bourse à emploi, 20 sont publiés en CDD soit 91% des publications : CDD : 10 A, 6 B et 3 C et titulaires : 1 A, 0 B et 2 C !

### Un dévoiement de la Fonction publique

L'argument le plus utilisé pour justifier le recours à l'emploi précaire est qu'un chef de service doit pouvoir choisir son collaborateur avec de fait un sous-entendu particulièrement désagréable : il sera malléable et il pourra s'en séparer plus facilement !

Au-delà de cette approche paternaliste, voire clientéliste, la CFDT revendique la codification au bout d'un an (CDI de droit commun et CDI de mission) comme pour les fonctionnaires stagiaires.

