

**Politique d'emplois des personnels contractuels  
de l'Université de Lille 1  
CA du 10 juin 2011**

## Synthèse

Un dossier détaillé est présenté au conseil d'administration du 10 juin 2011. Il permet de faire le point sur la politique d'emploi des personnels contractuels de Lille1, dans le contexte de la signature d'un protocole<sup>1</sup> entre le Ministère de la Fonction Publique (FP) et les organisations syndicales, concernant les personnels contractuels des trois fonctions publiques, protocole dont les textes d'application ne sont pas encore publiés.

L'Université Lille1 a adopté en juillet 2009 une politique d'emploi des personnels contractuels conforme aux valeurs sociales qui sont les siennes. Améliorer la situation matérielle des contractuels, améliorer la sécurité juridique de leurs contrats de sorte à mettre fin à la précarité de leur situation, telles sont les points fondamentaux qui ont guidé ce plan.

Il a permis la stabilisation sur CDD renouvelables et CDI de la quasi totalité des contractuels<sup>2</sup> présents au 1er septembre 2009.

Cette stabilisation constitue une situation intermédiaire et provisoire; l'objectif de Lille1 est d'intégrer le plus rapidement possible chacun de ces personnels sur un emploi de fonctionnaire d'Etat. Dès la session de 2010, des postes ouverts aux concours ont vu la réussite de contractuels, notamment grâce au plan de formation et d'accompagnement construit à leur intention. La démarche est en cours. Elle concrétise l'attachement de Lille1 aux emplois de fonctionnaires d'Etat, seuls emplois de référence correspondants aux fonctions pérennes nécessaires à l'exercice des missions du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le dossier présenté rappelle le détail des mesures prises pour les personnels des catégories B et C, fait le bilan de leur application. Il permet de mesurer les besoins de créations indispensables à la couverture des fonctions pérennes assurées par les personnels contractuels.

Il mesure l'effort qui devra être réalisé par l'Université Lille1 elle-même pour mobiliser les emplois à mettre au concours dans les 4 ans, tant il est peu probable, dans le contexte actuel, que les emplois publics correspondants soient créés pour faciliter les intégrations.

<sup>1</sup> Protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la Fonction Publique

<sup>2</sup> Au bilan, seuls 11 contrats de personnels récemment recrutés à cette date n'ont pas été renouvelés, après report de la date d'échéance du contrat de quatre mois

Le tableau de synthèse ci-dessous fait apparaître 117 agents non titulaires (ANT). S'ajoutent à ces 117 agents, 24 agents en situation de suppléance (contrat de courte durée) hors recherche à la date du dossier, et les agents de catégorie A (119 hors recherche).

Le troisième volet, consacré spécifiquement à la situation des personnels de catégorie A, sera présenté au CTP du 21 juin prochain.

Tableau de synthèse : contractuels de catégorie B et C au 31 mai 2011

SITUATION AU 31/05/2011	AGENTS NON TITULAIRES EN FONCTION AU 01/09/2009 ET MAINTENUS EN CONTRAT				NOUVEAUX RECRUTEMENTS DEPUIS LE 01/09/2009			TOTAL
	ANT ayant plus de 6 ans d'ancienneté	ANT ayant entre 2 et 6 ans d'ancienneté	ANT ayant moins de 2 ans d'ancienneté et maintenus pour motifs spécifiques	TOTAL des ANT maintenus dans le cadre du dispositif	ANT recrutés en 2009-2010 et maintenus en contrat pour motifs spécifiques	ANT recrutés en 2010-2011	TOTAL des recrutements effectués depuis le 01/09/2009	
Catégorie B	14	7	10	31	1	10	11	42
Catégorie C	8	25	11	44	6	25	31	75
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>32</b>	<b>21</b>	<b>75</b>	<b>7</b>	<b>35</b>	<b>42</b>	<b>117</b>

## I - Le contexte : Le plan lancé en 2009 : « pour une nouvelle politique d'emploi des personnels contractuels de catégories B et C »

L'université de Lille 1 s'est engagée dans une politique volontariste en faveur des personnels contractuels, de sorte à améliorer significativement leur situation pécuniaire et juridique. Le volet social et juridique a été complété de la volonté de revenir à l'application de textes en vigueur pour couvrir les besoins ponctuels de fonctionnement en catégories B et C. Cette politique est un acte fort. Il réaffirme l'attachement de l'université à la fonction publique d'Etat, dans un contexte où le recours aux personnels contractuels a été élargi. Il montre toute l'attention portée à chacun des agents, quel que soit son statut. Il faut rappeler que dans la pratique de gestion des ressources humaines, Lille 1 utilisait alternativement des contrats université et des contrats Etat, de sorte à prolonger les périodes initiales de contrat fixées à 10 mois, par des contrats relais de 2 mois. Cette pratique a conduit à constituer un groupe de personnels contractuels officiellement de courte durée, et dans les faits, quasi-permanents, les plaçant ainsi dans une situation particulièrement précaire de multiplicité de contrats successifs.

Les mesures adoptées ont été présentées en CTP le 23 juin 2009 et adoptées lors du CA du 3 juillet 2009 (personnels contractuels de catégories B et C hors recherche), présentées en CTP le 22 juin 2010 et adoptées le 13 juillet 2010 pour les personnels contractuels de catégories B et C « recherche ». Le troisième volet, consacré spécifiquement à la situation des personnels de catégorie A, sera présenté au CTP du 21 juin prochain.

## II - Rappel des dispositions mises en œuvre

### 1) les mesures mises en œuvre après le CTP du 23 juin 2009 - CA du 3 juillet 2009 :

L'objectif est de mettre un terme à la précarité des personnels sur contrat de catégories B et C en poste sur contrat université ou contrat sur support Etat présents à l'université, ayant une ancienneté au sein de Lille 1 supérieure à 2 ans, quel que soit l'employeur (université et Etat)

Les actions mises en œuvre :

Transformation des contrats Etat en contrat université et reformulation des contrats de travail à l'occasion de leur renouvellement :

- la qualification juridique de l'employeur : les contrats sur supports Etat sont transférés en contrat université
- la durée du contrat est portée d'emblée à 12 mois

Calcul de l'ancienneté au 1<sup>er</sup> septembre 2009 :

- prise en compte de la totalité de contrats depuis l'entrée en fonction à Lille 1 : services d'agents non titulaires (ANT) ou vacataires, déduction faites des interruptions de contrat
- services pris en compte au prorata de la quotité de travail
- intégration des services effectués au titre des contrats aidés

Les conditions de reconduction élargies : possibilité d'un nouveau contrat d'un an à l'échéance du contrat en cours, après entretien d'évaluation.

Des conditions de transformation du CDD en CDI sont mises en œuvre, par assimilation avec les possibilités offertes aux contrats art 4-1 du décret de référence : ouverture de droit d'un CDI après 6 ans d'ancienneté globale, après évaluation.

En parallèle, une attention particulière est accordée à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour déterminer avec une anticipation de deux ans, les emplois potentiellement libérés peuvent être mis au concours interne. Cette stratégie est articulée à un plan de formation individualisée.

Des contrats plus équitables et aux conditions substantiellement améliorées :

Il s'agit de conclure des contrats plus équitables, en alignant l'ensemble des contrats sur des dispositions de base communes à l'ensemble des personnels contractuels de catégories B ou C.

L'ensemble des contrats sont uniformisés à l'occasion de leur renouvellement, sur les clauses essentielles suivantes :

- salaire de base fixé à partir d'un nouvel indice de référence, apportant une amélioration salariale. Amélioration de la grille indiciaire de référence.
- création d'un régime indemnitaire spécifique aux personnels contractuels : il s'agit d'assurer un complément salarial par l'attribution d'une prime mensuelle prévue au contrat, constituée d'un élément fixe et d'un élément variable, pour prendre en compte la manière de servir.
- Unification des droits à congés sur le régime des personnels de l'université (3,75 jours par mois pour un temps complet)

Faciliter la fin de contrat des personnels ayant moins de deux ans d'ancienneté globale à l'université Lille 1.

Le retour à l'application de la réglementation doit se faire en toute transparence pour les personnels concernés, et dans les meilleures conditions d'accompagnement.

Le transfert sur contrat université des agents actuellement sur support Etat dont l'ancienneté globale est supérieure à 2 ans permet de faire basculer sur ces supports les contractuels université dont l'ancienneté globale est inférieure à 2 ans.

L'ensemble des personnels contractuels dont l'ancienneté globale est inférieure à 2 ans se trouvent ainsi sur contrat Etat.

La conséquence pour eux est qu'ils entrent dans l'application stricte de la réglementation : contrat 10 mois maximum, destiné à couvrir des besoins ponctuels non permanents. Ces contrats sont conclus sans perspective permanente, hors la participation aux concours (voir éléments chiffrés au Tableau 1 page 7).

## 2) les mesures mises en œuvre après le CTP du 22 juin 2010 :

Pour des raisons techniques, le travail réalisé en juillet 2009 avait laissé de côté les personnels contractuels employés dans les laboratoires.

En effet, ces personnels sont dans une situation juridique complexe, en raison de la multiplicité potentielle des employeurs en rapport avec les tutelles multiples des laboratoires. L'engagement avait été pris par la présidence de traiter le plus rapidement possible le cas de ces personnels.

Au plan des principes, la politique mise en œuvre en faveur des personnels contractuels de catégorie B et C des laboratoires reprend les mêmes dispositions que celles qui ont été appliquées aux autres personnels contractuels.

La date d'observation de la situation des agents a été fixée au 1<sup>er</sup> septembre 2010. En effet, pour des raisons d'équité avec les autres personnels contractuels, l'université s'engage dans la mise en œuvre de la même politique, avec les mêmes effets.

Par ailleurs, et comme pour les autres personnels contractuels, les situations considérées après le 1/09/2010 n'ont pas créé de droit à l'application du dispositif (situation d'un agent ayant par exemple deux ans d'ancienneté entre septembre 2010 et septembre 2011). Outre le parallélisme de traitement des personnels contractuels dans et hors laboratoires, l'université ne pouvait pas et ne peut pas prendre le risque, par la générosité de sa politique, de créer un « appel d'air » qui conduirait à réembaucher sur contrat d'université Lille 1 des contractuels de laboratoires sur contrat avec d'autres structures juridiques.

**Cas n° 1 : L'université est juridiquement l'employeur unique de l'agent (personnels de catégorie B et C exerçant des fonctions administratives ou techniques) depuis 2 ans ou plus au 1<sup>er</sup> septembre 2010 :**

- Intégration dans le calcul de l'ancienneté des services effectués au titre des contrats aidés
- Prise en compte de la totalité des contrats depuis l'entrée à Lille 1 : service effectué sur contrat université ou sur suppléance Etat, déduction faite des périodes d'interruption de contrat.
- Services pris en compte au prorata de la quotité de travail
  
- ✓ Si l'ancienneté est égale ou supérieure à 6 ans :
  - Passage en contrat permanent après entretien d'évaluation mené par le supérieur hiérarchique direct de l'agent, et avis favorable du directeur de laboratoire.
  
- ✓ Si l'ancienneté est comprise entre deux et six ans :
  - Signature d'un contrat d'université de 12 mois renouvelable, après entretien d'évaluation mené par le supérieur hiérarchique direct de l'agent, et avis favorable du directeur de laboratoire.
  
- ✓ Application de la grille salariale (indiciaire et indemnitaire) sauf situation contractuelle éventuelle plus favorable.

**Cas n° 2 : Personnels de catégorie B et C (exerçant des fonctions administratives ou techniques) en succession de contrats, dont Lille 1 est ou non l'employeur juridique au 01/09/2010, employés dans un laboratoire de recherche de Lille 1 :**

L'appréciation de la situation de chaque agent tient compte de l'ancienneté des contrats pour lesquels Lille 1 est ou a été juridiquement employeur. Les règles sont les mêmes que pour le cas n° 1, en particulier prise en compte des contrats de suppléance Etat.

1) Personnels ayant au moins deux ans d'ancienneté de contrat Lille 1 dans les quatre années antérieures au 1/09/2010.

- Les contrats successifs ont été destinés à couvrir des fonctions pérennes : ils ne sont pas liés à une mission relevant de l'exécution directe d'un contrat de recherche, par nature temporaire.
- Signature d'un contrat d'université de douze mois renouvelable après entretien d'évaluation mené par le supérieur hiérarchique direct de l'agent, et avis favorable du directeur de laboratoire.

2) Personnels ayant une ancienneté égale ou supérieure à 6 ans dans le laboratoire, par succession de contrats, dont deux ans au moins d'ancienneté de contrat Lille 1 dans les quatre années antérieures au 1/09/2010.

- Passage en contrat permanent après entretien d'évaluation mené par le supérieur hiérarchique direct de l'agent, et avis favorable du directeur de laboratoire.

- Application de la grille salariale après entretien d'évaluation mené par le supérieur hiérarchique direct de l'agent, et avis favorable du directeur de laboratoire.

### **III - Le bilan du dispositif au 31 mai 2011**

#### **1) les dispositions spécifiques d'aménagement des fins de contrats au 31 août 2009 :**

Les contractuels en fin de contrat au 31 août 2009 ont tous été prolongés jusqu'au 31 décembre 2009.

Après cette date, un grand nombre de situations individuelles considérées de façon spécifique ont conduit à des prolongations de contrat. Au total 11 agents (dont 1 départ volontaire) ont quitté l'établissement à l'échéance normale de leur contrat.

**Agents non titulaires de catégorie B et C  
d'une ancienneté inférieure à 2 ans au 1/09/2009  
dont le contrat a été maintenu pour motif spécifique**

<b>Effectifs</b>				
		Catégorie B	Catégorie C	Total
Motifs spécifiques de prolongation de contrat	exercice d'une fonction relevant d'une technicité particulière	-	5	5
	handicap	-	2	2
	mesure sociale	-	3	3
	perspective d'ouverture de poste au concours	2	8	10
	prolongement sur crédits spécifiques	3	1	4
	requalification de la fonction en catégorie A	9	-	9
	quotité de travail inférieure ou égale à 70%	-	2	2
Total		14	21	35

**Agents non titulaires de catégorie B et C  
d'une ancienneté inférieure à 2 ans au 1/09/2009  
non renouvelés**

	Catégorie B	Catégorie C	Total
Fin de contrat au 18/09/09	-	1	1
Fin de contrat au 23/09/09	1	-	1*
Fin de contrat au 30/09/09	-	1	1
Fin de contrat au 31/12/09	-	7	7
Fin de contrat au 17/03/10	-	1	1
Total	1	10	11

\* : départ volontaire

**2) le dispositif de formation :**

Le service formation des personnels - gestion des compétences assure, depuis la rentrée universitaire 2009, l'accompagnement individualisé systématique des personnels contractuels de catégories B et C. Il assure cette mission à partir des données communiquées par le service des personnels BIATOSS.

Le dispositif prévoit au moins un entretien individualisé avec chaque contractuel nouvellement recruté, sans compter les contacts informels qui ont lieu au quotidien. Ces entretiens d'une durée pouvant varier de 1 à 2 heures ont pour but de faire un point sur le parcours professionnel, de déceler le projet professionnel de l'agent et de proposer un plan de formation individualisé pendant la durée du contrat. Ces entretiens sont bien accueillis par les agents non titulaires qui perçoivent les points positifs de cette démarche (possibilité de se faire connaître, mise à plat du parcours et du projet professionnel, informations sur les concours, les épreuves, les conditions d'accès, les moyens de s'y préparer et conseils individualisés). Un certain nombre d'actions sont préconisées par le service formation à la fin de l'entretien. Il est recommandé à l'agent non titulaire d'informer son chef de service de ses projets de formation et d'en vérifier la faisabilité sur le temps de travail.

64 contractuels ont bénéficié d'un entretien individualisé depuis la rentrée 2010. Parmi ces contractuels, 39 occupent des fonctions administratives (BAP J), 14 relèvent de la BAP G et 11 contractuels sont répartis dans les BAP A, B, E et F. La quasi unanimité des contractuels reçus en entretien ont le projet d'intégrer le milieu de l'enseignement supérieur via les concours.

Une dizaine d'entretiens sont encore programmés début juin.

**L'accompagnement formation** peut se traduire par :

- Des formations métiers d'adaptation à l'emploi (ex : Finances, Ressources humaines, secrétariat pédagogique),
- Des formations d'acquisition ou développement des compétences pour l'utilisation des outils bureautiques et des TICES,
- Des formations dans le domaine de l'hygiène sécurité,
- Des actions de préparation aux concours en vue d'intégrer la fonction publique et majoritairement l'enseignement supérieur (connaissance de l'université, préparation des épreuves écrites d'admissibilité, entretien avec le jury),
- Un accompagnement pour entreprendre une démarche VAE ou une formation diplômante,
- Des sessions d'aide à la recherche d'emploi (aide à la rédaction de CV et lettres de motivation),

Les personnels contractuels recrutés à Lille 1 ont d'une part accès à l'ensemble des actions et des dispositifs du plan de formation des personnels. D'autre part, le service a mis en place des actions spécifiques dont on peut citer 2 exemples :

- des sessions de pratique d'un entretien professionnel ou d'un entretien dans le cadre d'une épreuve de concours.  
Ces sessions regroupent un petit groupe de stagiaires (7 environ par session) en fonction des compétences professionnelles (administratives, techniques, scientifiques) et offrent ainsi des conditions idéales pour appréhender les attentes des recruteurs, les pratiques d'entretiens, les approches de communication verbale et non verbale, les techniques de gestion du stress.
- des sessions d'aide à la rédaction de CV et de lettres de motivation.

Globalement, il est à noter 157 participations de personnels contractuels à une action de formation sur l'année 2010 -2011, ce qui correspond à 1239 heures stagiaires et 36 participations en cours.

### 3) les mises au concours :

En 2010, 26 postes ont été publiés (8 en B, 18 en C). Ce nombre très significatif de mise au concours, adopté au dispositif de formation a conduit à des réussites nombreuses, et par conséquent à la stabilisation sur postes Etat de nombreux collègues (cf les tableaux de bilan).

En 2011, 13 postes sont mis au concours en B, 5 en C dont 1 recrutement direct.

Bilan provisoire du déroulement des concours 2011 :

A ce jour, sont comptabilisées 22 admissibilités de personnels contractuels à des concours ITRF, (un agent peut être admissible à 1 ou plusieurs concours) :

- 20 admissibilités pour un concours d'ADT ou de TECH BAP J,
- 1 admissibilité à un concours de TECH BAP G,
- 1 admissibilité à un concours de TECH BAP F,
  
- 14 admissibilités à un concours externe,
- 8 admissibilités à un concours interne.

Sans pouvoir affirmer l'existence d'un lien systématique entre réussite aux concours et parcours de formation, force est de constater que les contractuels admissibles ont suivi des formations dans le cadre du plan de formation.

En effet, le bilan des formations suivies depuis 2008 pour ces agents non titulaires admissibles fait apparaître à ce jour 148 participations à une action de formation (confère types de formation détaillés dans l'accompagnement formation) pour un total de 1164 heures stagiaires.

## IV - Le bilan quantitatif :

### *Personnels hors recherche*

#### **Devenir des agents non titulaires pérennes de catégorie B et C**

Il est impossible de comparer les chiffres totaux (64 agents au 1/09/2009 pour 55 agents au 31/05/2011) sans analyser au cas par cas le devenir des 64 agents.

L'évolution montre notamment :

- ✓ En C :
  - l'importance des réussites concours : 9
  - la transformation de CDD en CDI : 6au total le nombre de contrats pérennes en C passe de 44 à 33
  
- ✓ En B :
  - l'absence de réussite aux concours, à rapprocher de la faible mobilisation des agents concernés pour les passer.
  - 1 passage au CDIau total, le nombre de contrats est stable : il passe de 20 à 21, dont un agent requalifié de C en B.

Tableaux 1

		Situation au 01/09/2009	Evolution entre le 01/09/2009 et le 31/05/2011		Situation au 31/05/2011
Contrats permanents	Catégorie B	14	Aucune réussite concours	0	15
			1 passage en contrat permanent	+1	
	Catégorie C	11	4 réussites concours	-4	12
			6 passages en contrat permanent	+6	
1 retraite			-1		
CDD 12 mois Université	Catégorie B	6	Aucune réussite concours	0	6
			1 passage en contrat permanent	-1	
			1 requalification du contrat C en B	+1	
	Catégorie C	33	6 passages en contrat permanent	-6	21
			5 réussites concours	-5	
			1 requalification du contrat C en B	-1	
<b>TOTAL</b>		<b>64</b>			<b>54</b>

		Situation au 01/09/2009	Evolution entre le 01/09/2009 et le 31/05/2011		Situation au 31/05/2011
Contrats permanents	Catégorie B	14	Aucune réussite concours	0	15
			1 passage en contrat permanent	+1	
CDD 12 mois Université		6	Aucune réussite concours	0	6
			1 passage en contrat permanent	-1	
			1 requalification du contrat C en B	+1	
Contrats permanents		Catégorie C	11	4 réussites concours	-4
	6 passages en contrat permanent			+6	
	1 retraite			-1	
CDD 12 mois Université	33	6 passages en contrat permanent	-6	21	
		5 réussites concours	-5		
		1 requalification du contrat C en B	-1		
<b>TOTAL</b>		<b>64</b>			<b>54</b>

	<i>Situation au 01/09/2009</i>	
	<i>CDD 12 mois catégorie B</i>	<i>Contrats permanents catégorie B</i>
CATEGORIE B	6	14
	20 agents non titulaires	

<b>Situation au 31/05/2011</b>		
<b>CDD 12 mois catégorie B</b>	<b>Contrats permanents catégorie B</b>	<b>Titularisés suite à réussite concours</b>
5	15	0
<b>20 agents non titulaires</b>		<b>Aucun agent titularisé</b>

	<i>Situation au 01/09/2009</i>	
	<i>CDD 12 mois catégorie C</i>	<i>Contrats permanents catégorie C</i>
CATEGORIE C	33	11
	44 agents non titulaires	

<b>Situation au 31/05/2011</b>			
<b>CDD 12 mois catégorie C</b>	<b>CDD 12 mois catégorie B</b>	<b>Contrats permanents catégorie C</b>	<b>Titularisés suite à réussite concours</b>
21	1	13 (dont 1 départ en retraite le 01/04/2011)	9
<b>35 agents non titulaires (dont 1 départ en retraite le 01/04/2011)</b>			<b>9 agents titularisés</b>

### Devenir des agents non titulaires de catégorie B et C hors contrats recherche Situation au 31 mai 2011

Tableau 2-1 : agents d'une ancienneté égale ou supérieure à 6 ans.

On peut observer 4 agents de catégorie C lauréats de concours, et aucun en catégorie B. L'effectif global passe de 26 à 22 agents.

<b>Agents non titulaires d'une ancienneté égale ou supérieure à 6 ans au 01/09/2009</b>	<i>Situation à la date du CTP du 22/06/2010</i>			<b>Situation au 31/05/2011</b>	
	<i>Contrats permanents</i>	<i>CDD 12 mois</i>	<i>Total</i>	Réussite concours 2010	<b>Total au 31/05/2011</b>
Catégorie B	14		14	0	14
Catégorie C	11	1 (passage en CDI le 01/09/2010)	12	-4	8
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>26</b>	<b>-4</b>	<b>22</b>

## Tableau 2-2 : agents d'une ancienneté comprise entre 2 et 6 ans

L'évolution la plus significative concerne les agents de catégorie C dont l'effectif passe de 38 à 32.

	Situation à la date du CTP du 22/06/2010	Situation au 31/05/2011					
Agents non titulaires d'une ancienneté comprise entre 2 et 6 ans au 01/09/2009	CDD 12 mois Université	Réussite concours 2010	Départ en retraite	Contrats permanents	CDD 12 mois Université catégorie C	CDD 12 mois Université catégorie B	Total au 31/05/2011
Catégorie B	6	0	0	1	5	1	7
Catégorie C	32	-5	-1	4	21	-1	25
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>-5</b>	<b>-1</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>32</b>

\* Motifs spécifiques : exercice d'une fonction relevant d'une technicité particulière, handicap, mesure sociale, perspective d'ouverture de poste au concours, prolongement sur crédits spécifiques, requalification de la fonction en catégorie A, quotité de travail inférieure ou égale à 70%

## Tableau 2-3 : agents d'une ancienneté < 2 ans.

On observe une forte mobilisation sur les concours, avec 10 lauréats en C et 3 en B.

	Situation à la date du CTP du 22/06/2010	Situation au 31/05/2011			
Agents non titulaires d'une ancienneté inférieure à 2 ans au 01/09/2009	CDD Université ou Etat pour motifs spécifiques*	Réussite concours 2010	Non renouvellement	Maintien en CDD Université ou Etat pour motifs spécifiques*	Total au 31/05/2011
Catégorie B	14	-3	-1	10	10
Catégorie C	21	-10	0	11	11
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>-13</b>	<b>-1</b>	<b>21</b>	<b>21</b>

\* Motifs spécifiques : exercice d'une fonction relevant d'une technicité particulière, handicap, mesure sociale, perspective d'ouverture de poste au concours, prolongement sur crédits spécifiques, requalification de la fonction en catégorie A, quotité de travail inférieure ou égale à 70%

**Nouveaux recrutements :  
Agents non titulaires de catégorie B et C hors contrats recherche  
Situation au 31 mai 2011**

La situation des agents retracée dans ces tableaux correspondant à des remplacements de courte durée. Conformément aux dispositions formulées en 2009, ces contrats ne sont pas renouvelés à leur échéance. Pour des raisons d'opportunité (Tableau 3-1) en 2010-2011, 1 agent a été maintenu sur financement spécifique, et 6 maintenus pour les besoins du service. Ils entrent de facto dans le vivier des personnels ayant vocation à bénéficier d'un nouveau contrat.

Tableau 3-1

Agents non titulaires nouvellement recrutés entre le 01/09/2009 et le 31/08/2010	Situation au 31/08/2010				Situation en 2010-2011					
	CDD Etat sur fonction pérenne	CDD Etat sur mission temporaire	CDD Université (crédits spécifiques)	Total à la date du CTP du 22/06/2010	Non renouvellement	Réussite concours 2010	Requalification du contrat en catégorie A	Renouvellement sur crédits spécifiques	Maintien en CDD Université ou Etat pour motifs spécifiques *	Total des agents non titulaires cat B et C maintenus au 31/05/2011
Catégorie B	3	-	1	4	-1	0	-2	1	0	1
Catégorie C	20	8	2	30	-22	-1	-1	0	6	6
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>34</b>	<b>-23</b>	<b>-1</b>	<b>-3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

\* Motifs spécifiques : exercice d'une fonction relevant d'une technicité particulière, mesure sociale, perspective d'ouverture de poste au concours, prolongement sur crédits spécifiques.

**Nouveaux recrutements : entre septembre 2010 et le 31 mai 2011  
Agents titulaires de catégorie B et C hors recherche**

Tableau 3-2

Agents non titulaires nouvellement recrutés entre le 01/09/2010 et le 31/05/2011	CDD sur fonction pérenne	CDD sur mission temporaire (suppléances, renfort temporaire du service...)	CDD Université (crédits spécifiques)	Total au 31/05/2011
Catégorie B	10	4	3	17
Catégorie C	25	20	3	48
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>65</b>

**Personnels recherche**

**Effectifs des personnels contractuels de catégorie B et C  
dans les laboratoires de recherche de Lille 1**

Il s'agit de l'application des mesures arrêtées à la suite du CTP du 22 juin 2010.

**Tableau 4-1 : cas n° 1 : L'université est juridiquement l'employeur unique de l'agent sur la période de travail considérée (depuis 2 ans ou plus au 1/09/2010)**

	Situation à la date de la CCANT du 29/06/2010				Situation à la date du 31/05/2011			
	Agents en contrat d'Université renouvelable	Agents en contrat permanent	Agents éligibles au nouveau dispositif	Total des ANT au 29/06/2010	Réussite concours	Agents en contrat pérenne (CDD 12 mois renouvelable ou contrat permanent)	Cas particulier	Total des agents restant agents non titulaires au 31/05/2011
Catégorie B	1	0	3	4	1	1	1 - Exclusion du dispositif (fin de contrat en 2008)	1
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

**Tableau 4-2 : cas n° 2 : personnels de catégorie B et C en succession de contrats, dont Lille 1 est ou non l'employeur juridique au 1/09/2010, employés dans un laboratoire de recherche de Lille 1**

	Situation à la date de la CCANT du 29/06/2010				Situation à la date du 31/05/2011			
	Agents en contrat d'Université renouvelable	Agents en contrat permanent	Agents éligibles au nouveau dispositif	Total des ANT au 29/06/2010	Réussite concours	Agents en contrat pérenne (CDD 12 mois renouvelable ou contrat permanent)	Cas particulier	Total des agents restant agents non titulaires au 31/05/2011
Catégorie B	0	0	1	1	0	0	1 - En contrat CNRS jusqu'au 31/10/2011. Bénéficiera d'un CDD 12 mois renouvelable à compter du 01/11/2011	1
Catégorie C	3	0	0	3	2	1	0	1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

**Tableau 4-3 : agents dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans au 1/09/2010**

	Situation à la date de la CCANT du 29/06/2010	Situation à la date du 31/05/2011		
	Nb d'agents	Réussite concours	Non renouvellement du contrat	Contrat Université
Catégorie B	9	1	8	0
Catégorie C	2	0	1	1
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>

**Tableaux 5 : Situation d'ensemble toutes catégories (A, B et C) (Moyennes)**

**Tableau 5-1 : Contrats BIATOSS (hors contrats étudiants et vacataires)**

Type de contrat	Contrat	2009		2010		2011 (janv à avril)	
		ETP moyen	Nb moyen agts	ETP moyen	Nb moyen agts	ETP moyen	Nb moyen agts
Pérenne	CDI	72,4	77,8	92,3	99,2	94,6	101,0
	CDD sur ressources propres	15,2	16,4	40,7	44,5	30,7	34,5
<b>S/total contrats pérennes</b>		<b>87,7</b>	<b>94,3</b>	<b>133,0</b>	<b>143,7</b>	<b>125,3</b>	<b>135,5</b>
Autres contrats hors recherche	CDD 3 ans renouvelable	30,3	33,0	48,7	51,1	53,8	56,3
	CDD sur budget Etat	55,4	61,3	57,8	62,6	63,3	66,3
	CDD sur ressources propres	58,6	69,3	18,2	21,8	26,9	31,0
	Apprenti	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0
	CAE - CAV - CUI	7,9	7,9	8,8	8,8	6,3	6,3
	Handicap			0,3	0,3	1,0	1,0
	PACTE			0,7	0,7	1,0	1,0
<b>S/total contrats hors recherche</b>		<b>153,3</b>	<b>172,5</b>	<b>135,4</b>	<b>146,1</b>	<b>154,3</b>	<b>163,8</b>
<b>S/total contrats hors recherche et pérennes</b>		<b>240,9</b>	<b>266,8</b>	<b>268,4</b>	<b>289,8</b>	<b>279,6</b>	<b>299,3</b>
CDD 'recherche' sur ressources propres		105,3	108,3	112,3	116,4	74,2	78,3
<b>Total</b>		<b>346,2</b>	<b>375,0</b>	<b>380,7</b>	<b>406,2</b>	<b>353,8</b>	<b>377,5</b>

**Tableau 5-2 : Détail par catégorie : Avril 2011**

Type de contrat	Contrat	Cat	ETP	Nb agts
Pérenne	CDI	A	41,5	45
		B	36,3	38
		C	16,2	17
	CDD ressources propres	B	6,2	7
		C	24,1	27
Autres contrats hors recherche	Apprenti	-	2	2
	CAE - CAV	C	6	6
	CDD 3 ans renouvelable.	A	52,8	55
		B	1	1
	Contrat 10 mois	A	16	16
		B	11,8	12
		C	40,4	43
	Handicap	C	1	1
	PACTE	C	1	1
	CDD ressources propres	A	1,8	3
B		9,5	10	
C		17,3	19	
Contrats 'recherche'	CDD ressources propres	A	66	67
		B	7,1	8
		C	0,8	3
<b>Total général</b>			<b>358,8</b>	<b>381</b>

**Tableau 5-3 : Récapitulatif par catégorie toutes natures de contrat**

Cat	ETP	Nb agts
A	178,1	186
B	71,9	76
C	108,8	119
<b>Total</b>	<b>358,8</b>	<b>381</b>

**Tableaux 6 : Situation détaillée des personnels B et C : fonctions pérennes**

**Tableau 6-1 : Agents non titulaires de catégorie B et C nouvellement recrutés en 2009/2010 exerçant à titre temporaire la continuité de fonctions pérennes**

Effectifs	
Catégorie B	Catégorie C
3	20

Nature des missions assurées, affectation et motif de la vacance du poste			
	Affectation	Nature des missions assurées	Motif de la vacance du poste
<b>Cat. B</b>	UFR Chimie	spectrométrie de masse	besoin nouveau
	Polytech Lille	technicien en microbiologie	remplacement d'un agent non titulaire non renouvelé dans l'attente d'une création de poste de niveau A
	Direction Générale des Services	secrétariat de direction	réorganisation interne ; attente mouvement
<b>Cat. C</b>	UFR Biologie	préparateur en biologie	congé longue durée
	UFR Biologie	préparateur en biologie	réussite concours d'un agent titulaire
	UFR Biologie	préparateur en biologie	réussite concours d'un agent titulaire
	UFR Biologie	agent d'entretien	remplacement d'un agent non titulaire non renouvelé
	UFR Chimie	secrétariat pédagogique	remplacement d'un agent non titulaire non renouvelé
	UFR Géographie	secrétariat pédagogique	mutation interne d'un agent non titulaire
	UFR IEEA	secrétariat pédagogique	publication de poste au concours
	IUT	secrétariat de laboratoire	mutation interne d'un agent titulaire
	Polytech Lille	secrétariat	réussite concours d'un agent titulaire
	Polytech Lille	agent de maintenance	remplacement d'un agent non titulaire non renouvelé
	Faculté Sciences Economiques et Sociales	opérateur logistique	mise en disponibilité
	Faculté Sciences Economiques et Sociales	secrétariat pédagogique	réussite concours d'un agent titulaire
	Faculté Sciences Economiques et Sociales	secrétariat pédagogique	mutation interne d'un agent titulaire
	Service Marchés publics	adjoint en gestion administrative	remplacement d'un agent non titulaire non renouvelé
	SCD	magasinier	remplacement d'un agent non titulaire non renouvelé
	SCD	secrétariat	départ en retraite d'un agent titulaire
	Direction Générale des Services	adjoint en gestion administrative	départ en retraite d'un agent titulaire
	SLAM	adjoint en comptabilité	réorganisation interne ; attente mouvement
	SLAM	électricien	réussite concours d'un agent titulaire
SLAM	opérateur logistique	départ en retraite d'un agent titulaire	

**Tableau 6-2 : Agents non titulaires de catégorie B et C nouvellement recrutés en 2010-2011 exerçant à titre temporaire la continuité de fonctions pérennes**

Effectifs	
Catégorie B	Catégorie C
10	25

Nature des missions assurées, affectation et motif de la vacance du poste			
Affectation	Nature des missions assurées	Motif de la vacance du poste	
<b>Cat. B</b>	SAIC	gestion des contrats de recherche	départ en retraite d'un agent titulaire
	SCD	bibliothécaire adjoint spécialisé	départ en retraite d'un agent titulaire
	Services Comptables	gestionnaire dépenses	réorganisation du service
	UFR IEEA	gestion financière et comptable	départ en retraite d'un agent titulaire
	UFR IEEA	secrétariat	départ en retraite d'un agent titulaire
	UFR IEEA	secrétariat	mutation interne d'un agent titulaire
	UFR IEEA	technicien informatique	départ en retraite d'un agent titulaire
	UFR IEEA	technicien informatique	départ en retraite d'un agent titulaire
	UFR Sciences de la Terre	formation et insertion professionnelle	détachement d'un agent titulaire
	UFR Sciences de la Terre	technicien sciences des matériaux	concours infructueux
<b>Cat. C</b>	CUEEP	secrétariat pédagogique	réussite concours d'un agent titulaire
	CUEEP	secrétariat	mutation interne d'un agent titulaire
	Faculté Sc. Eco. et Sociales	aide documentaliste	remplacement d'un agent non titulaire non renouvelé
	IAE	secrétariat pédagogique	départ suite mutation d'un agent titulaire
	IAE	agent logistique	mutation interne d'un agent titulaire
	IUT A	gestion financière et comptable	départ suite mutation d'un agent titulaire
	IUT A	préparation TP	départ en retraite d'un agent titulaire
	IUT A	tech. instrumentation sc. et technique	départ en retraite d'un agent titulaire
	IUT A	électricien	départ en retraite d'un agent titulaire
	IUT A	secrétariat	départ en retraite d'un agent titulaire
	IUT A	préparation TP	départ en retraite d'un agent titulaire
	IUT A	entretien des locaux	départ en retraite d'un agent titulaire
	Polytech Lille	gestion financière et comptable	départ suite mutation d'un agent titulaire
	Polytech Lille	secrétariat pédagogique	réussite concours d'un agent titulaire
	SAIC	gestion des contrats de recherche	mutation interne d'un agent titulaire
	SCD	magasinier	départ en retraite d'un agent titulaire

Nature des missions assurées	Motif de la vacance du poste	Affectation
Service Scolarité	inscriptions Licence	mutation interne d'un agent titulaire
SLAM	électricien	réussite concours d'un agent titulaire
UFR Biologie	secrétariat pédagogique	départ en retraite d'un agent titulaire
UFR Biologie	agent de laboratoire	remplacement d'un agent non titulaire non renouvelé
UFR Biologie	entretien des locaux	remplacement d'un agent non titulaire non renouvelé
UFR Chimie	préparateur en chimie	remplacement d'un agent non titulaire non renouvelé
UFR IEEA	gestion financière et comptable	départ en retraite d'un agent titulaire
UFR Mathématiques	entretien des locaux	départ en retraite d'un agent titulaire
UFR Sciences de la Terre	adjoint technique milieux naturels	départ en retraite d'un agent titulaire

### Tableaux 7 : Situation détaillée des personnels B et C : fonctions non pérennes

Tableau 7-1 : Agents non titulaires de catégorie B et C nouvellement recrutés en 2009-2010 exerçant assurant des missions temporaires

	Catégorie B	Catégorie C
CDD Etat renfort saisonnier	-	2
CDD Etat remplacement courte durée	-	6
Total	-	8

Tableau 7-2 : Agents non titulaires de catégorie B et C nouvellement recrutés en 2010-2011 exerçant assurant des missions temporaires

	Catégorie B	Catégorie C
Renfort saisonnier	1	7
Remplacement courte durée	3	13
Total	4	20

## V - La politique de Lille 1 et le Protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la Fonction Publique

### 1) la politique Lille 1, une large anticipation des mesures envisagées dans le Protocole :

Donner une plus grande sécurité juridique vis-à-vis de leurs conditions d'emploi aux contractuels, améliorer leur situation matérielle dans la mesure des ressources de l'université, garantir un traitement équitable à situation comparable, développer la formation de ces personnels, tels sont les objectifs des mesures mises en œuvre pour l'ensemble des personnels. L'université Lille 1 revendique la légitimité sociale de cette politique, même si elle nous a placé en marge des dispositions légales et réglementaires. Cette politique, en dépit du contexte de financement insuffisant des universités, était à contrepied d'une logique strictement financière et comptable, qui aurait conduit à des décisions d'une toute autre nature.

Notre volonté était également d'éviter un écueil lourd de conséquences, celui du recours large voire systématique aux emplois contractuels. Leur installation, dans la durée, aurait conduit inmanquablement à substituer aux personnels titulaires d'Etat, des personnels contractuels de droit public sur le modèle de ce qui existe dans les CROUS pour les personnels anciens.

### 2) le Protocole :

Le gouvernement a conduit une négociation avec les organisations syndicales de la Fonction Publique pour « favoriser l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels et mieux prévenir à l'avenir les situations de précarité (...) la Fonction Publique. Il s'agit de « garantir l'effectivité de leurs droits individuels et collectifs et de leur offrir des parcours professionnels sécurisés dans la Fonction Publique ».

Le protocole signé par la CGT, l'UNSA, la CFDT, la CFTC, FO et la CFE-CGC sera concrétisé par des mesures législatives et réglementaires.

Il est organisé en trois axes :

- Axe 1 : apporter une réponse immédiate aux situations de précarité rencontrées sur le terrain en favorisant l'accès à l'emploi titulaire.
- Axe 2 : prévenir la reconstitution de situations de précarité pour l'avenir en encadrant mieux les cas de recours au contrat et les conditions de renouvellement des contrats.
- Axe 3 : Améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emploi dans la fonction publique.

Le protocole est situé comme « une avancée indéniable » par les organisations syndicales. Dans l'esprit des dispositions, il recoupe assez largement le dispositif mis en place par Lille 1 en 2009.

Le point sur lequel ce protocole risque de soulever les critiques concerne les aspects quantitatifs. A priori il semble que ce sont les administrations elles-mêmes qui devront assurer le dispositif de titularisation et de CDIisation, sans création d'emplois de la part de l'Etat. Sur ce point là aussi, Lille 1 a pris les devants en conservant une part des emplois à la stabilisation des personnels, et en les préparant spécifiquement aux concours.

### 3) : Quelques points de comparaison et remarques

Points clés du Protocole	Remarques	Situation à Lille 1
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sécurisation des parcours</li> <li>- Amélioration des conditions d'emplois</li> </ul>	<p>Pas d'engagement de réemploi systématique jusqu'à titularisation</p>	<p>Maintien en emploi après entretien annuel des agents ayant plus de 2 ans d'ancienneté + cas spécifiques</p> <p>Reformulation des contrats</p> <p>Grille salariale + prime</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Affirmation du principe des emplois permanents pourvus par des fonctionnaires</li> </ul>	<p>Des contractuels peuvent occuper des emplois permanents</p>	<p>Affirmation du principe de l'emploi de fonctionnaires sur fonctions pérennes</p> <p>Volonté affirmée de ne pas créer une fonction publique « d'établissement »</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- CDIation par transformation de CDD</li> </ul>	<p>Risque de créer un biais pour éviter les concours</p> <p>Risque d'instauration d'une FP de métiers plutôt que de carrière</p>	<p>CDI après 6 ans (cadre légal) Appréciation souple de conditions à remplir (emploi par Lille 1+Etat+aidés) et durée des contrats sur une période de référence plus courte</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dispositif spécifique de titularisation sur une période de 4 ans pour les CDI ou CDD sous conditions (dont : 4 ans de CDD sur une période de 6 ans)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Problème du nombre de titularisations/nombre de contractuels</li> <li>- Problème de l'arbitrage entre titularisations/ promotions interne/recrutements externes</li> </ul>	<p>Mise au concours d'un nombre significatif d'emplois en fonction des postes vacants ;</p> <p>Idem sur problématique d'arbitrage</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amélioration de la situation des contractuels formation - rémunération - mobilité</li> </ul>		<p>Plan de formation individualisé, grille de rémunération, prime</p> <p>Mobilité envisageable uniquement au plan interne</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conditions de reclassement et affectation après concours calées sur règles de droit commun</li> </ul>		<p>idem</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- CDI automatique des CDD &gt;55 ans</li> </ul>		<p>Mesure spécifique appliquée en 2009 de maintien des plus de 55 ans</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etat des lieux à réaliser par chaque administration des personnels éligibles</li> <li>- Détermination des emplois ouverts (types, niveaux, nombre)</li> </ul>	<p>A priori pas d'emplois supplémentaires, utilisation des emplois existants</p>	<p>La titularisation ou CDIation est faite sur le stock d'emplois et la masse salariale de l'établissement</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clarification juridique des contrats</li> </ul>		<p>Clarification en 2009 contrat type</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Limiter le recours aux CDD</li> <li>- Besoins temporaires : Un seul renouvellement autorisé pour 1 an max</li> </ul>	<p>Précision à venir sur contrats saisonniers et accroissement temporaires d'activités</p>	<p>L'application de la réglementation pour éviter la reconstitution d'un vivier interne est l'un des objectifs du plan de 2009</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conforter le rôle des comités techniques</li> </ul>		<p>Dossiers présentés de façon systématique dans les instances (CTP, CCANT, CA)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Améliorer les droits individuels et les conditions d'emplois de la Formation Professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluation</li> <li>- Formation</li> </ul> </li> </ul>		<p>Entretien professionnel annuel. Plan de formation collectif et individuel.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Améliorer les rémunérations</li> <li>- Bénéficier de l'action sociale et protection sociale complémentaire indem fonctionnement</li> </ul>	<p>Non précisé</p>	<p>Grille salariale + primes.</p> <p>Action sociale : oui</p> <p>Protection complémentaire : attente loi.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantir la représentation des agents contractuels</li> </ul>		<p>Organisée au sein de la Commission consultative des Agents non Titulaires (CCANT)</p>