

DÉLIBÉRATION RELATIVE AU CADRE DE REMUNERATION DES PERSONNELS CONTRACTUELS

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le code de l'éducation et notamment ses articles L 712-2, L 712-3 et L 954-2 ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;

Vu la délibération du conseil d'administration n°2014-111 en date du 6 novembre 2014 relative aux modifications apportées à la charte de gestion des agents non titulaires volet 1 ;

Vu la délibération du conseil d'administration n°2014-110 en date du 6 novembre 2014 relative à l'adoption d'une cartographie indemnitaire fonctionnelle applicable aux personnels Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé ;

Vu la délibération du conseil d'administration n°2015-04 en date du 8 janvier 2015 relative à l'adoption de la charte de gestion des agents non titulaires volet 2 ;

Vu la délibération du conseil d'administration n°2015-67 en date du 9 juillet 2015 relative à la création d'un dispositif d'intéressement relatif aux activités de formation tout au long de la vie ;

Vu la délibération du conseil d'administration n°2015-83 en date du 8 octobre 2015 relative au déploiement de la cartographie indemnitaire fonctionnelle applicable aux personnels BIATSS dans les unités de formation, les instituts et les unités de recherche ;

Vu la délibération du conseil d'administration n°2016-76 en date du 25 novembre 2016 relative à l'attribution d'une prime d'intéressement à l'investissement individuel ou collectif des personnels Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé titulaires et contractuels ;

Vu la délibération du conseil d'administration n°2017-34 en date du 11 mai 2017 approuvant le référentiel des missions relevant des activités de formation tout au long de la vie ;

Vu la délibération du conseil d'administration n°2017-57 en date du 11 octobre 2017 relative à la révision de la cartographie indemnitaire fonctionnelle applicable aux personnels Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé de l'université ;

Vu la délibération du conseil d'administration n°2019-40 en date du 16 juillet 2019 portant évolution du dispositif d'intéressement recherche ;

Vu l'avis du comité technique en date du 2 décembre 2022 ;

Considérant la volonté de l'université de Bordeaux de se doter d'un nouveau cadre de gestion de ses personnels contractuels ;

Considérant la volonté de l'université de Bordeaux de déployer ce nouveau cadre de gestion progressivement, afin d'en assurer l'équilibre, la maîtrise et la qualité dans la mise en œuvre ;

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide :

Article 1

La présente délibération a pour objet de fixer le cadre de rémunération des personnels contractuels employés par l'université de Bordeaux, à l'exception des personnels contractuels ci-dessous qui demeurent régis par des dispositions spécifiques :

- contractuels étudiants,
- attachés temporaires d'enseignement et de recherche,
- chargés d'enseignement vacataires et des agents temporaires vacataires,
- personnels contractuels enseignants du second degré,
- lecteurs et maîtres de langues étrangères,
- personnels enseignants associés ou invités,
- doctorants contractuels,
- personnels détenteurs d'une chaire de professeur junior,
- personnels détenteurs d'un contrat relevant de l'article L 954-3 du code de l'éducation, dit « contrat LRU »,
- personnels détenteurs d'un contrat dit « bénéficiaire de l'obligation d'emploi » (BOE)
- personnels détenteurs d'un contrat de droit privé (personnels bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) – contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ; personnels bénéficiant d'un contrat d'apprentissage)
- médecins, psychologues, sages-femmes et infirmières du service Interuniversitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé.

Article 2

Les grilles de rémunération applicables aux personnels contractuels concernés par la présente délibération figurent en annexe.

Elles se substituent

- aux grilles de rémunération figurant dans le point 3 du chapitre 2 de la charte de gestion volet 1, et en annexe financière de cette même charte de gestion ;
- au dispositif indemnitaire figurant dans le point 4-1 du chapitre 2 de la charte de gestion volet 1 ;
- aux grilles de rémunération figurant dans le point 3 du chapitre 3 de la charte de gestion volet 2, et dans le chapitre 4 de la charte de gestion volet 2.

L'ensemble des autres dispositions relatives à la rémunération des personnels contractuels concernés par la présente délibération, et qui sont contenues dans les chartes de gestion volet 1 et volet 2 susvisées, demeure applicable à ce jour.

Article 3

Les grilles de rémunération figurant en annexe de la présente délibération s'appuient sur un indice, en référence au système de rémunération des personnels fonctionnaires et dont la valeur du point correspond à celle en vigueur au jour de la présente délibération.

Toute évolution potentielle de l'indice de référence utilisé pour les personnels contractuels à travers ces grilles doit être approuvée en conseil d'administration.

Ces grilles de rémunération prévoient également, s'agissant des personnels contractuels Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé (Biatss), l'application d'une prime socle versée mensuellement dès le recrutement, sous réserve des dispositions prévues à l'article 6. Le montant de la prime socle peut faire l'objet d'une actualisation, qui doit être approuvée par le conseil d'administration.

En complément de l'application de ces grilles de rémunération et des éléments de rémunération accessoires imposés par les textes en vigueur (supplément familial de traitement, garantie individuelle du pouvoir d'achat, etc...), les personnels contractuels peuvent bénéficier de toute autre prime prévue par les textes dès lors qu'ils en remplissent les conditions. Notamment, ils peuvent prétendre, selon les modalités en vigueur :

- aux dispositifs indemnitaires dits « fonctionnels » prévus par
 - la délibération du conseil d'administration n°2014-110 en date du 6 novembre 2014 relative à l'adoption d'une cartographie indemnitaire fonctionnelle applicable aux personnels BIATSS ;
 - la délibération du conseil d'administration n°2015-83 en date du 8 octobre 2015 relative au déploiement de la cartographie indemnitaire fonctionnelle applicable aux personnels BIATSS dans les unités de formation, les instituts et les unités de recherche ;
 - la délibération du conseil d'administration n°2017-57 en date du 11 octobre 2017 relative à la révision de la cartographie indemnitaire fonctionnelle applicable aux personnels Biatss de l'université ;
- aux dispositifs indemnitaires dits « d'intéressement » prévus par
 - la délibération du conseil d'administration n°2015-67 en date du 9 juillet 2015 relative à la création d'un dispositif d'intéressement relatif aux activités de formation tout au long de la vie ;
 - la délibération du conseil d'administration n°2016-76 en date du 25 novembre 2016 relative à l'attribution d'une prime d'intéressement à l'investissement individuel ou collectif des personnels Biatss titulaires et contractuels ;
 - la délibération du conseil d'administration n°2017-34 en date du 11 mai 2017 approuvant le référentiel des missions relevant des activités de formation tout au long de la vie ;
 - la délibération du conseil d'administration n°2019-40 en date du 16 juillet 2019 portant évolution du dispositif d'intéressement recherche.

Les dispositions du présent article 3 se substituent aux éléments figurant dans le point 4-2 du chapitre 2 de la charte de gestion volet 1.

Article 4

Lors du recrutement d'un agent contractuel concerné par la présente délibération, et au regard du besoin exprimé, l'établissement détermine le niveau de rémunération retenu en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Ce niveau de rémunération fait référence au profil de compétence de l'agent contractuel retenu.

Le choix du profil de compétence retenu au moment du recrutement s'appuie sur l'appréciation par l'établissement des expériences antérieures de l'agent dans le domaine d'activité du recrutement, notamment au regard de l'ancienneté acquise, des compétences développées, Ce référentiel indicatif interne se décline comme suit :

- profil junior = compétences mises en œuvre et expériences jusqu'à 5 ans en moyenne dans le domaine d'activité du recrutement ;
- profil confirmé = compétences mises en œuvre et expériences jusqu'à 15 ans en moyenne dans le domaine d'activité du recrutement
- profil expert = compétences mises en œuvre et expériences jusqu'à 25 ans en moyenne le domaine d'activité du recrutement
- profil senior = compétences mises en œuvre et expériences au-delà de 25 ans en moyenne dans le domaine d'activité du recrutement

Article 5

Sur la durée du contrat, la rémunération des agents contractuels concernés par la présente délibération fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans (sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue pour les agents en contrat à durée déterminée), notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

Les grilles de rémunération de référence figurant en annexes fixent la durée minimale à compter de laquelle cette réévaluation de la rémunération peut être effectuée.

Article 6

Les présentes dispositions entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2023, selon les modalités précisées ci-après :

6.1 Concernant les personnels contractuels recrutés à compter du 1^{er} janvier 2023 :

- les grilles de rémunération figurant en annexe leur sont appliquées, sauf la prime socle qui est attribuée à hauteur de 50% du montant figurant dans la grille ;

6.2 Concernant les personnels contractuels déjà en poste au 1^{er} janvier 2023 :

- pour ceux qui sont actuellement rémunérés sur la base d'un indice de référence, un repositionnement dans les nouvelles grilles leur est appliqué selon les modalités suivantes :
 - soit à l'échelon identique à celui actuellement détenu avec application de 50% de la prime socle, et une conservation de l'ancienneté acquise ;
 - soit à l'échelon immédiatement supérieur avec application de 50% de la prime socle, et une remise à zéro de l'ancienneté acquise sous réserve que cela ne leur soit pas défavorable par rapport à la prochaine évolution de leur rémunération prévue au titre des chartes de gestion volet 1 et volet 2.
- pour ceux qui sont actuellement rémunérés sur la base d'un forfait, une intégration dans le cadre fixé par la présente délibération leur est appliqué dès lors que cela s'avère possible et que l'opération ne leur est pas défavorable.

En complément de ce repositionnement prévu strictement à l'occasion de la mise en œuvre des nouvelles grilles figurant en annexe, et sur la base d'une décision concertée, l'établissement se réserve la possibilité d'ajuster des situations de rémunération pour lesquelles une mise en cohérence s'avèrerait nécessaire.

6.3 Les 50% restant de la prime socle seront versés aux personnels mentionnées aux points 6.1 et 6.2 à compter du 1^{er} janvier 2024, sans effet rétroactif.

De manière transitoire d'ici le 1^{er} janvier 2024, à titre exceptionnel sur des secteurs soumis à forte tension ou concurrence sur le marché du travail, et sur décision de l'établissement, la prime socle à 100% pourra être appliquée. Un bilan de l'application de cette modalité dérogatoire et transitoire sera présenté en conseil d'administration à la fin de l'année 2023.

Article 7

La présente délibération sera transmise au chancelier des universités d'Aquitaine. Elle sera publiée conformément aux modalités de publication des actes à caractère réglementaire de l'Université de Bordeaux.

Le président du conseil d'administration,

Dean LEWIS
Président de l'université de Bordeaux



Adoptée à la majorité des
votes exprimés (33 votants)
Pour : 30
Contre : 0
Abstention : 3

Annexes :
Les grilles de rémunération de référence

Grille 1 – Biatss contractuels - travaux d'exécution (équivalent catégorie C)

Entrée dans la grille, en fonction du besoin et du profil recherché	INM contractuels	Rémunération brute mensuelle correspondante en €	Prime socle en €	Rémunération brute mensuelle totale en €	Durée minimale avant réévaluation de la rémunération (indicatif)
Junior / tranche 1	355	1 721,75	123,50	1 845,25	2 ans
Junior / tranche 2	360	1 746,00	123,50	1 869,50	2 ans
Confirmé / tranche 1	365	1 770,25	123,50	1 893,75	2 ans
Confirmé / tranche 2	375	1 818,75	123,50	1 942,25	2 ans
Confirmé / tranche 3	380	1 843,00	129,00	1 972,00	3 ans
Confirmé / tranche 4	385	1 867,25	129,00	1 996,25	3 ans
Expert / tranche 1	400	1 940,00	129,00	2 069,00	3 ans
Expert / tranche 2	420	2 037,00	129,00	2 166,00	3 ans
Expert / tranche 3	430	2 085,50	136,00	2 221,50	3 ans
Sénior / tranche 1	445	2 158,25	136,00	2 294,25	3 ans
Sénior / tranche 2	465	2 255,25	136,00	2 391,25	3 ans

Grille 2 – Biatss contractuels - travaux de réalisation (équivalent catégorie B)

Entrée dans la grille, en fonction du besoin et du profil recherché	INM contractuels	Rémunération brute mensuelle correspondante en €	Prime socle en €	Rémunération brute mensuelle totale en €	Durée minimale avant réévaluation de la rémunération (indicatif)
Junior / tranche 1	369	1 789,65	161,50	1 951,15	2 ans
Junior / tranche 2	381	1 847,85	161,50	2 009,35	2 ans
Confirmé / tranche 1	396	1 920,60	161,50	2 082,10	2 ans
Confirmé / tranche 2	415	2 012,75	161,50	2 174,25	2 ans
Confirmé / tranche 3	431	2 090,35	161,50	2 251,85	2 ans
Confirmé / tranche 4	441	2 138,85	161,50	2 300,35	2 ans
Expert / tranche 1	452	2 192,20	185,50	2 377,70	3 ans
Expert / tranche 2	461	2 235,85	185,50	2 421,35	3 ans
Expert / tranche 3	480	2 328,00	185,50	2 513,50	3 ans
Sénior / tranche 1	508	2 463,80	189,50	2 653,30	3 ans
Sénior / tranche 2	534	2 589,90	189,50	2 779,40	3 ans

Grille 3 – Biatss contractuels - travaux d'études techniques (équivalent catégorie A)

Entrée dans la grille, en fonction du besoin et du profil recherché	INM contractuels	Rémunération brute mensuelle correspondante en €	Prime socle en €	Rémunération brute mensuelle totale en €	Durée minimale avant réévaluation de la rémunération (indicatif)
Junior / tranche 1	390	1 891,50	187,50	2 079,00	2 ans
Junior / tranche 2	407	1 973,95	187,50	2 161,45	2 ans
Confirmé / tranche 1	424	2 056,40	187,50	2 243,90	2 ans
Confirmé / tranche 2	441	2 138,85	187,50	2 326,35	2 ans
Confirmé / tranche 3	458	2 221,30	187,50	2 408,80	2 ans
Confirmé / tranche 4	475	2 303,75	187,50	2 491,25	2 ans
Expert / tranche 1	492	2 386,20	187,50	2 573,70	2 ans
Expert / tranche 2	509	2 468,65	187,50	2 656,15	2 ans
Expert / tranche 3	526	2 551,10	187,50	2 738,60	2 ans
Sénior / tranche 1	560	2 716,00	187,50	2 903,50	3 ans
Sénior / tranche 2	593	2 876,05	187,50	3 063,55	3 ans

Grille 4 – Biatss contractuels - travaux d'études et de conception (équivalent catégorie A)

Entrée dans la grille, en fonction du besoin et du profil recherché	INM contractuels	Rémunération brute mensuelle correspondante en €	Prime socle en €	Rémunération brute mensuelle totale en €	Durée minimale avant réévaluation de la rémunération (indicatif)
Junior / tranche 1	411	1 993,35	202,50	2 195,85	2 ans
Junior / tranche 2	430	2 085,50	202,50	2 288,00	2 ans
Confirmé / tranche 1	455	2 206,75	202,50	2 409,25	2 ans
Confirmé / tranche 2	480	2 328,00	202,50	2 530,50	2 ans
Confirmé / tranche 3	505	2 449,25	202,50	2 651,75	2 ans
Confirmé / tranche 4	530	2 570,50	202,50	2 773,00	2 ans
Expert / tranche 1	560	2 716,00	202,50	2 918,50	2 ans
Expert / tranche 2	595	2 885,75	202,50	3 088,25	2 ans
Expert / tranche 3	632	3 065,20	277,50	3 342,70	3 ans
Sénior / tranche 1	662	3 210,70	277,50	3 488,20	3 ans
Sénior / tranche 2	694	3 365,90	277,50	3 643,40	3 ans

Grille 5 – Biatss contractuels - travaux hautement spécialisés et de pilotage (équivalent catégorie A)

Entrée dans la grille, en fonction du besoin et du profil recherché	INM contractuels	Rémunération brute mensuelle correspondante en €	Prime socle en €	Rémunération brute mensuelle totale en €	Durée minimale avant réévaluation de la rémunération (indicatif)
Junior / tranche 1	435	2 109,75	300,00	2 409,75	2 ans
Junior / tranche 2	460	2 231,00	300,00	2 531,00	2 ans
Confirmé / tranche 1	486	2 357,10	300,00	2 657,10	2 ans
Confirmé / tranche 2	513	2 488,05	300,00	2 788,05	2 ans
Confirmé / tranche 3	540	2 619,00	300,00	2 919,00	2 ans
Confirmé / tranche 4	572	2 774,20	300,00	3 074,20	2 ans
Expert / tranche 1	608	2 948,80	342,50	3 291,30	3 ans
Expert / tranche 2	680	3 298,00	342,50	3 640,50	3 ans
Expert / tranche 3	756	3 666,60	342,50	4 009,10	3 ans
Sénior / tranche 1	830	4 025,50	350,00	4 375,50	3 ans
Sénior / tranche 2	890	4 316,50	350,00	4 666,50	3 ans

Grille 6 – Chercheurs contractuels - travaux de recherche (équivalent catégorie A)

Entrée dans la grille, en fonction du besoin et du profil recherché	INM contractuels	Rémunération brute mensuelle correspondante en €	Durée minimale avant réévaluation de la rémunération (indicatif)
Junior (post-doc, chercheur junior) / tranche 1	554	2 686,90	2 ans
Junior (post-doc, chercheur junior) / tranche 2	612	2 968,20	2 ans
Confirmé / tranche 1	623	3 021,55	2 ans
Confirmé / tranche 2	678	3 288,30	2 ans
Confirmé / tranche 3	754	3 656,90	2 ans
Confirmé / tranche 4	796	3 860,60	2 ans
Confirmé / tranche 5	830	4 025,50	2 ans
Confirmé / tranche 6	890	4 316,50	2 ans
Expert / tranche 1	925	4 486,25	3 ans
Expert / tranche 2	972	4 714,20	3 ans
Expert / tranche 3	1 013	4 913,05	3 ans
Sénior / tranche 1	1 067	5 174,95	3 ans
Sénior / tranche 2	1 124	5 451,40	3 ans
Sénior / tranche 3	1 173	5 689,05	3 ans