

Monsieur le Président,

Le comité technique d'établissement du mois de mars puis le conseil d'administration vont examiner un nouveau règlement de gestion des enseignants et des chercheurs contractuels. Dans ces nouvelles règles propres à l'établissement, l'université de Lorraine fait marche arrière quant à la situation des personnels contractuels et enlève toute référence à l'existence d'une grille pour l'avancement et la rémunération des contractuels en CDI. Les rémunérations seront plafonnées drastiquement à l'exception de celles à destination des chercheurs « internationaux d'excellence ». De plus, une limite totale et maximale de quatre ans est instaurée pour le renouvellement des contrats à durée déterminée. Cela met un terme à tout espoir d'obtention d'un CDI, y compris pour les personnels ne disposant d'aucun concours dans leur spécialité pour être titularisés.

L'université de Lorraine fait donc le choix de précariser ses personnels contractuels en multipliant des personnels contractuels en CDD sur un même poste. Ceci doit par ailleurs être apprécié au regard du nombre de postes gelés ou dont la publication est décalée. D'autres universités françaises ont fait un choix différent du vôtre en ne revenant pas sur les avancées sociales obtenues par les contractuels. Dans notre région, c'est le cas de l'université de Strasbourg dont le règlement de gestion mentionne explicitement une grille de rémunération et un avancement et ce depuis septembre 2010.

Au-delà de son aspect inique, ce projet de nouveau règlement semble juridiquement contestable. En effet, dans le guide méthodologique clarifiant le régime juridique applicable aux agents contractuels de l'État (DGAFP 20 octobre 2016, document joint), le ministère de la Fonction Publique mentionne deux éléments utiles à rappeler.

– *A propos de la mise en place d'une grille de rémunération pour les contractuels en CDI.*

A la page 28 du guide (point 5.5), on lit :

« Certaines administrations disposent pour leurs agents contractuels recrutés avant le 14 juin 1983, pour une durée indéterminée, de grilles de rémunération et d'avancement spécifiques.

De même, certains établissements publics autorisés, par dérogation aux dispositions législatives, à recruter des agents publics en contrat à durée indéterminée, peuvent fixer, dans le cadre d'un règlement de gestion pris en accord avec les ministères chargés du budget et de la fonction publique, des dispositions spécifiques en matière de rémunération et d'avancement constituant une « quasi-carrière » ».

C'est sur le deuxième paragraphe que nous attirons votre attention. En effet, cette dérogation existe pour les établissements publics (Code de l'éducation - Article L954-3 ). L'université de Lorraine peut donc parfaitement mettre en place des grilles de rémunération et d'avancement spécifiques.

– *A propos des non renouvellements automatiques au bout de 4 années de CDD.*

Il est inscrit à la page 109 (Annexe 2, point 2) que « les décisions de non-renouvellement des contrats des agents contractuels doivent être motivées par l'intérêt du service ».

Ces décisions ne peuvent donc pas s'apprécier de manière collective. La jurisprudence précise de surcroît que tout renouvellement suivi du recrutement d'un nouveau contractuel est non fondée (Cour administrative d'appel de Nancy).

C'est ainsi qu'on lit plus loin (page 111, point 3 de cette même annexe 2) que « les décisions de non-renouvellement suivantes ont été annulées :

- Toute décision de non-renouvellement d'un contrat fondée sur la volonté de priver l'agent de la possibilité de bénéficier d'un CDI est illégal (CAA Bordeaux, 2 février 2010, n°09BX00963 : la

décision par laquelle l'administration a refusé de renouveler le contrat de Mme X n'a pas été dictée par la manière de servir de l'intéressée, mais dans le but de ne pas faire bénéficier Mme X d'un contrat à durée indéterminée en application des dispositions de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 ; qu'un tel motif est entaché d'illégalité) ;

Il convient de noter que le juge sanctionne le refus de conclusion du contrat à durée indéterminée au motif qu'il entraînerait une dépense excessive pour le budget de la collectivité ou sur une trop longue durée (CAA Versailles, 21 janvier 2010, n°08VE00628) ».

La limitation de la durée des CDD que vos services envisagent afin d'empêcher tout accès à un CDI de droit public paraît donc non fondée à la lecture de la jurisprudence.

Au delà de ces éléments de droit qu'il nous semblait important de mettre en avant, le SNESUP-FSU rappelle que bâtir une université tournée vers l'avenir n'est pas précariser toujours plus ses personnels les plus fragiles. Nous vous demandons donc de bien vouloir supprimer de l'ordre du jour du prochain Comité Technique ce projet de nouveau règlement de gestion et de rencontrer les organisations syndicales représentatives des personnels afin d'aborder le devenir des personnels contractuels de notre établissement.

Je vous remercie de l'intérêt que vous porterez à cette requête et vous adresse, Monsieur le Président, mes très sincères salutations.

Nicolas Gregori

Secrétaire de la section SNESUP-FSU, Université de Lorraine