

Nouveau règlement des contractuel·les : la fin des garanties collectives ?

Depuis plusieurs mois, la présidence de l'Université de Lorraine porte un projet de refonte du règlement de gestion des contractuel·les BIATSS. Présentée comme une modernisation des pratiques RH, cette réforme modifie en profondeur les règles de recrutement, de rémunération, de CDIisation et d'évolution de carrière. Si certaines avancées peuvent être relevées, le texte renforce l'individualisation des parcours et remet en question plusieurs garanties collectives qui structuraient depuis plus de dix ans les conditions d'emploi de centaines d'agentes et d'agents:

Les points de discussion avec lesquels nous acceptons une évolution

Le projet comporte néanmoins quelques évolutions qui peuvent être considérées comme positives, notamment une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle antérieure lors du recrutement, l'ouverture de possibilités de mobilité vers des postes de catégorie supérieure dans le respect des règles de publicité et des conditions réglementaires, ainsi que l'affirmation d'une volonté de réduire certaines situations de précarité touchant les personnels contractuels.

Ce que nous avons défendu lors des différents GT

Au cours des discussions sur le projet de refonte du règlement de gestion, nos organisations syndicales ont porté plusieurs revendications majeures : la mise en œuvre d'une campagne d'emplois à la hauteur des besoins des services et des attentes des personnels, afin de garantir l'accomplissement des missions de l'université dans de bonnes conditions ; l'accélération des procédures de CDIisation lorsque l'établissement n'envisage pas l'ouverture d'un poste de titulaire, tout en réaffirmant que le recrutement de fonctionnaires reste la réponse prioritaire aux besoins permanents ; une meilleure reconnaissance des parcours professionnels permettant aux contractuel·les de candidater à des postes de niveau supérieur lorsqu'ils remplissent les conditions requises ; enfin, le maintien de garanties collectives pour les évolutions salariales, fondées sur des règles transparentes, équitables et applicables à l'ensemble des personnels.

Une reprise en main des carrières et de la politique d'emploi par l'administration

Les débats ont confirmé la volonté de la présidence de reprendre la main sur la gestion des carrières des contractuel·les. La création d'un jury RH pour les CDIisations illustre cette centralisation croissante des décisions.

Désormais, l'accès au CDI ne dépendra plus uniquement de l'ancienneté et des besoins des services, mais aussi d'une évaluation de l'administration fondée sur des critères de GPEC et un entretien spécifique.

En renforçant son contrôle sur les rémunérations et les parcours professionnels, la présidence se donne de nouvelles marges de manœuvre pour adapter sa politique d'emploi aux contraintes budgétaires. Dans un contexte financier dégradé, nous craignons que le choix soit déjà fait de faire porter une partie des économies sur les personnels contractuels, pourtant les plus précaires de l'établissement. Il est inacceptable qu'ils deviennent la variable d'ajustement des difficultés budgétaires.

Cette réforme pourrait également ouvrir la voie à une remise en cause progressive d'autres garanties collectives, notamment en matière indemnitaire, voire être étendue demain à d'autres catégories de personnels contractuels, comme les enseignant·es contractuel·les.

Le danger d'une rémunération sous contrainte budgétaire, des dispositions transitoires inacceptables

L'un des points les plus préoccupants concerne l'évolution des rémunérations et les conséquences du changement de règles pour les personnels déjà en poste. Si le nouveau règlement prévoit des réévaluations périodiques, il précise également qu'aucune augmentation n'est automatique et que toute évolution dépendra de l'appréciation de l'administration ainsi que des arbitrages réalisés lors de l'examen des dossiers. Nous craignons ainsi que les évolutions salariales deviennent progressivement une variable d'ajustement budgétaire, alors que la reconnaissance du travail et de l'expérience professionnelle ne devrait jamais dépendre de la situation financière de l'établissement. Cette inquiétude est d'autant plus forte pour les agent·es recruté·es sous l'ancien règlement, qui avaient construit leurs perspectives professionnelles sur la base de règles et de garanties collectives aujourd'hui remises en question. Nous refusons que cette réforme conduise à une perte de droits, à un ralentissement des carrières ou à un report des perspectives de CDIisation pour les personnels actuellement en poste.

Ce projet ne renforcera ni l'attractivité ni la stabilité de notre établissement. Il ne réduira pas davantage le turnover déjà important dans certains services et pour certaines catégories de personnels. Pourtant, l'université a besoin d'équipes stables et reconnues pour assurer ses missions de formation, de recherche et de service public.

Nos missions reposent sur des collectifs de travail solides, fondés sur la coopération et la confiance. Ajouter de l'individualisation, de la concurrence entre collègues et de l'incertitude sur les parcours professionnels ne fera qu'affaiblir ces équilibres.

Le texte sera examiné en CSA le 16 juin puis soumis au vote du Conseil d'administration le 7 juillet. D'ici là, mobilisons-nous pour défendre des garanties collectives, des carrières sécurisées, la lutte contre la précarité, des règles transparentes d'évolution professionnelle et une juste reconnaissance de l'engagement de tous les personnels.

Plus nous serons nombreuses et nombreux à nous exprimer, plus nous serons en mesure de faire entendre la voix des personnels.

Échangeons avant le CSA ! HMI en visio Jeudi 11 juin 2026 – 12h00 à 13h00





NRG BIATSS

Ce qui existe / Ce que le projet change



ESPOIR-UL

Thème	Règlement actuel (2013)	Projet NRG
GARANTIES COLLECTIVES	Références communes liées aux grilles et aux règles collectives.	Davantage d'individualisation des rémunérations et des parcours professionnels en fonction du type de contrat.
SÉCURITE DE PARCOURS	Progression structurée	Parcours individualisé et incertain
INSTANCE PARITAIRES	CCPANT consultée sur promotions et évolutions	Décisions RH en central (non défini clairement) — contrôle paritaire réduit
FINANCEMENT	Intégré dans le règlement	Vote de la rémunération au CA qui pourra être remis en question en cas de problème budgétaire
RECRUTEMENT	Référence aux grilles indiciaires ITRF (repère collectif)	Rémunération individualisée — plus de grille opposable
PROGRESSION SALARIALE	Avancement d'échelon selon des règles connues et communes.	Réévaluation possible tous les deux ans en fonction de l'entretien professionnel, des compétences et des responsabilités, sans garantie
MODE D'ÉVOLUTION	Possibilité d'évolution de grade ou de corps après examen en CCPANT.	Décision au cas par cas, liée à l'entretien professionnel, aux compétences et aux responsabilités. Disparition des mécanismes d'avancement TA / LA — évolution uniquement par candidature sur poste Mobilité = principal mode d'évolution
RÉGIME INDEMNITAIRE	Aligné sur titulaires avec un décrochement	Maintenu mais intégré dans une logique individualisée
CDIsation	Accès au CDI selon les règles réglementaires (6 ans)	CDIsation envisageable dès 3 ans sous certaines conditions
MÉTIERS EN TENSION	Dispositifs existants encadrés	Majoration jusqu'à 10 % pour les métiers dits "en tension", sans critères transparents ni garantie d'égalité de traitement
MOBILITÉ	Limitée ou encadrée selon les situations	Mobilité ouverte vers postes inférieurs, équivalents ou supérieurs (sous condition de diplôme et qualification)