



**PROTOCOLE DE GESTION
DES AGENTS CONTRACTUELS
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS et ENSEIGNANTS
DE L'UNIVERSITÉ DE PERPIGNAN**

**DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES**

Document validé en par le Comité Social d'Administration le JJ/MM/AAAA
Et le Conseil d'Administration le JJ/MM/AAAA

PRÉAMBULE

Élaboré à l'issue d'un groupe de travail avec les représentants des organisations syndicales représentatives au sein du Comité Social d'Administration, le présent protocole a pour objet de porter à la connaissance de toutes et tous l'ensemble des principes et règles régissant les personnels enseignants et enseignants-chercheurs contractuels au sein de notre établissement, en un seul et même document, et de préciser le cadre réglementaire qui leur est applicable.

L'article 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 constituant le titre I^{er} du statut général des fonctionnaires dispose que les emplois civils permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires. Cependant, de nombreuses dérogations à ce principe permettent le recrutement d'agents contractuels au sein des Etablissements Publics à caractère Scientifique Culturel et Professionnel (EPSCP).

Les agents contractuels enseignants et enseignants-chercheurs des EPSCP sont régis pour leur situation administrative par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986, sous réserve de certaines spécificités décrites dans des textes particuliers. Les décrets n° 2001-125 et 2001-126 du 6 février 2001 mettent en place la déconcentration des actes de recrutement et de gestion de certains personnels non-permanents de l'enseignement supérieur (ATER, lecteurs et maîtres de langues, ...).

Les personnels concernés par ce protocole sont :

- les enseignants chercheurs contractuels LRU (article L 954-3) ;
- les enseignants contractuels sur support vacant 2nd Degré ;
- les enseignants-chercheurs associés ou invités ;
- les lecteurs de langues étrangères ;
- les ATER ;
- les doctorants contractuels ;
- les contrats de chaire de professeurs juniors.

N'entrent pas dans le champ de ce protocole, les vacataires d'enseignement dénommés CEV ou ATV (chargés d'enseignement temporaire ou agent temporaire vacataire). En effet la particularité de leur mission d'enseignement réside dans le fait qu'ils n'occupent pas d'emploi (ni temporaire ni permanent), puisqu'ils sont recrutés pour effectuer un acte déterminé qui, en principe, n'a pas vocation à être répété de façon régulière et sans lien de subordination. Son texte de référence, le décret du 29 octobre 1987, ne vise d'ailleurs pas le décret de 1986, donc, par déduction, les vacataires ne sont pas soumis aux mêmes dispositions que les agents contractuels de l'État.

SOMMAIRE

I – LE CADRE GENERAL APPLICABLE AUX EPSCP	4
1. LE RECRUTEMENT	5
1.1. <i>Les conditions générales de recrutement</i>	5
1.2. <i>Les cas de recours à des agents contractuels</i>	5
2. LE CONTRAT DE TRAVAIL	5
2.1. <i>Le contenu du contrat de travail</i>	5
2.2. <i>La période d’essai</i>	6
2.3. <i>La procédure de signature du contrat</i>	6
2.4. <i>Le renouvellement du contrat</i>	6
3. LA REMUNERATION	7
4. LES DROITS ET OBLIGATIONS	8
4.1. <i>Les droits</i>	8
4.2. <i>Les obligations</i>	8
4.3. <i>La commission consultative paritaire des agents contractuels (CCPAC)</i>	8
4.4. <i>La discipline</i>	8
5. LE TEMPS DE TRAVAIL ET AUTORISATIONS D’ABSENCES	9
5.1. <i>Le temps de travail :</i>	9
5.2. <i>Congés annuels et autorisations d’absence</i>	9
6. LES AUTRES TYPES DE CONGES	10
6.1. <i>Les congés pour raisons de santé</i>	10
6.2. <i>Le congé de maternité – paternité et d’accueil de l’enfant – d’adoption</i>	11
6.3. <i>Les congés non-rémunérés pour raisons familiales ou personnelles</i>	11
7. LA FIN DU CONTRAT	11
7.1. <i>Cessation de contrat (terme du contrat à durée déterminée)</i>	11
7.2. <i>Le licenciement (rupture anticipée à l’initiative de l’employeur)</i>	11
7.3. <i>La démission (rupture anticipée à l’initiative de l’agent)</i>	12
7.4. <i>L’abandon de poste</i>	12
7.5. <i>La rupture conventionnelle</i>	12
7.6. <i>La limite d’âge</i>	12
7.7. <i>Fin de contrat</i>	13
8. LA PROTECTION SOCIALE	13
9. LA FORMATION, L’ACCOMPAGNEMENT ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	14
II. LE CADRE PARTICULIER DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	16
1. LES ENSEIGNANTS CHERCHEURS CONTRACTUELS LRU (ARTICLE L 954-3)	17
1.1. <i>Les enseignants chercheurs contractuels en CDD</i>	17
1.2. <i>Les enseignants chercheurs contractuels en CDI</i>	18
2. LES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS SUR SUPPORT VACANT 2 ND DEGRE	19
3. LES ENSEIGNANTS CHERCHEURS ASSOCIES (MCF ET PR) ET INVITES	22
3.1. <i>Les enseignants chercheurs associés</i>	22
3.2. <i>Les professeurs invités</i>	25
4. LES LECTEURS DE LANGUES ETRANGERES	26
5. ATTACHES TEMPORAIRES D’ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE (ATER)	27
6. LES DOCTORANTS CONTRACTUELS	29
7. LES CONTRATS DE CHAIRE DE PROFESSEUR JUNIOR (CPJ)	32
III. ANNEXES	35
1. ARGUMENTAIRE DE RENOUVELLEMENT, RECRUTEMENT	35
2. TYPOLOGIE DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS CONTRACTUELS	36
3. COMPTE-RENDU D’ENTRETIEN D’EVALUATION PROFESSIONNELLE	37

I – LE CADRE GENERAL APPLICABLE AUX EPSCP

Les références ci-après déterminent le cadre général applicables aux agents contractuels enseignants et enseignants-chercheurs des établissements publics à caractère scientifique culturel et professionnel. Les décrets « métiers » et références réglementaires spécifiques à chaque type de personnel sont précisés dans la seconde partie de ce document.

Références réglementaires :

- Code général de la fonction publique
- Code de l'éducation, et notamment les articles L 954.3, L 952.9
- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7bis de la Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique
- Circulaire NOR : ESRH1220221C du 30 avril 2012 relative aux congés légaux des enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur.

Documents de référence applicables à l'UPVD :

- Cadrage de recours aux enseignants chercheurs contractuels LRU validé par le conseil académique restreint aux enseignants chercheurs en date du 30 novembre 2020 et par le conseil d'administration en date du 10 décembre 2020.
- Lignes directrices de gestion (LDG « Indemnitaires ») relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants et enseignants chercheurs de l'UPVD validées par le CSA du 7 novembre 2023 et le CA du 10 novembre 2023, notamment le chapitre 4
- Lignes directrices de gestion (LDG « Carrières ») relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels enseignants et enseignants de l'UPVD validées par le CSA du 7 novembre 2023 et le CA du 10 novembre 2023, notamment le chapitre 6
- Lignes directrices de gestion (LDG « Mobilité ») relatives à la mobilité des personnels enseignants et enseignants de l'UPVD validées par le CSA du 7 novembre 2023 et le CA du 10 novembre 2023, notamment le chapitre 3, partie 3.5
- Note de cadrage des services d'enseignement applicables aux personnels de l'UPVD validées par le CSA du 7 novembre 2023 et le CA du 10 novembre 2023

1. Le recrutement

1.1. Les conditions générales de recrutement

Les missions confiées à un agent contractuel doivent s'inscrire dans le projet de l'établissement et répondre à un besoin, temporaire ou pérenne, stratégique ou justifié par les nécessités de continuité du service public. L'agent peut être engagé s'il remplit les conditions suivantes :

- S'il jouit des droits civiques et si les mentions portées au bulletin n°2 du casier judiciaire sont compatibles avec l'exercice des fonctions ;
- S'il est en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il dépend ;
- Si étant de nationalité étrangère hors ressortissants européens, il dispose d'un titre de séjour l'autorisant à travailler.

1.2. Les cas de recours à des agents contractuels

L'Université de Perpignan peut recruter des agents contractuels pour les motifs suivants :

- Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes
- Pour occuper les emplois permanents à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 %
- Pour remplacer momentanément un fonctionnaire à temps partiel ou en congé
- Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
- Pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondants à des emplois de catégorie A
- Pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche

Dans l'enseignement supérieur, il est possible de recruter par contrats spécifiques des agents contractuels. Il peut s'agir notamment, pour assurer des fonctions d'enseignement, et/ou de recherche, d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche, d'enseignants associés, de doctorants contractuels, de lecteurs et de maîtres de langues ou des contrats de chaire de professeur junior.

2. Le contrat de travail

L'agent contractuel est recruté par contrat de droit public. Le contrat de travail constitue l'acte d'engagement réciproque entre l'Université de Perpignan et l'agent contractuel recruté. Il doit comporter des éléments substantiels et clairs afin que les règles soient partagées par les deux parties. Le contrat est établi par écrit.

2.1. Le contenu du contrat de travail

Le contrat de travail doit comporter les mentions suivantes :

- La disposition législative sur le fondement de laquelle le contrat est établi
- La date d'effet
- La durée du contrat ou à défaut la date de début et de fin de CDD
- La définition du poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique
- La rémunération
- Les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale ou d'un statut particulier (ATER, Doctorants...)
- La durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler

Le contrat de travail des agents contractuels de l'Université de Perpignan prévoit également les mentions suivantes :

- La référence au présent protocole
- La composante ou le service d'affectation / localisation du poste
- L'imputation budgétaire ou la source de financement (convention...) le cas échéant

2.2. La période d'essai

Le contrat peut comporter une période d'essai qui permet d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. L'attention des responsables de structure est attirée sur la possibilité de :

- **Renouveler la période d'essai**, une fois pour la même durée, dans l'hypothèse où des doutes existent sur la valeur professionnelle de l'agent recruté ou l'adéquation de l'agent sur le poste. Cette demande de renouvellement doit être abordée avec l'agent et adressée au service RH pour notification à l'agent par le biais d'un avenant au contrat.
- **Interrompre le contrat pendant cette période**, à l'initiative de l'agent ou de l'administration. Dans ce cas l'agent peut bénéficier des allocations retour à l'emploi. (s'il remplit les conditions exigées par France Travail.)

La durée de la période d'essai est fixée par le l'article 9 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié et peut être modulée en fonction de celle du contrat :

- Pour les contrats inférieurs à 6 mois => Période d'essai de 3 semaines au maximum
- Pour les contrats de 6 mois à moins de 12 mois => Période d'essai de 1 mois
- Pour les contrats de 12 mois à moins de 24 mois => Période d'essai de 2 mois
- Pour les contrats de 24 mois et plus => Période d'essai de 3 mois.

2.3. La procédure de signature du contrat

Conformément à la réglementation, l'Université de Perpignan réaffirme le principe qu'aucun agent ne peut prendre ses fonctions sans être en possession d'un contrat signé. Dans la mesure du possible, le contrat des agents contractuels recrutés par l'Université de Perpignan est signé préalablement à sa date d'effet.

De même, le service RH s'assure auprès de la structure d'affectation que l'agent a effectivement pris son poste à la date et l'heure convenues lors de la signature du contrat. Cette démarche permet d'établir le « certificat d'installation », qui atteste que l'agent a bien pris ses fonctions à la date de début de son engagement contractuel. Cette pièce peut être exigée par l'agent comptable pour valider la prise en charge financière de l'agent. Compte tenu du calendrier national de paie, la première rémunération est versée sous la forme d'un acompte correspondant à 90% du salaire et ne génère pas de bulletin de salaire. La régularisation intervient lors du versement de la deuxième paie, le mois suivant.

2.4. Le renouvellement du contrat

Le renouvellement du contrat n'est pas automatique. Le contrat ne peut être renouvelé que par reconduction expresse, et en aucun cas par tacite reconduction. Le renouvellement prend la forme d'un avenant au contrat modifiant ses dates d'effet.

Lorsque l'agent est recruté par un contrat susceptible d'être reconduit, l'université lui notifie, son intention de renouveler ou non son engagement en respectant les délais de préavis suivants :

- 8 jours avant la fin du contrat (durée inférieure à 6 mois)
- 1 mois avant la fin de contrat (durée supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 2 ans)
- 2 mois avant la fin de contrat (durée supérieure ou égale à 2 ans)
- 3 mois avant la fin de contrat susceptible d'être reconduit pour une durée à indéterminée.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

La question de la Cédésation

La réglementation en vigueur, et notamment l'article 6 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, précise les conditions dans lesquelles la cédésation des agents contractuels intervient, eu égard à leur ancienneté de services publics.

Ainsi un contrat de travail renouvelé au-delà d'une période de 6 ans doit être conclu pour une durée indéterminée sous réserve de 2 conditions cumulatives :

- une condition relative à la nature du contrat : le contrat doit répondre à un besoin permanent
- une condition relative à l'ancienneté de services publics : l'agent contractuel doit justifier d'une ancienneté de services publics de 6 ans dans des emplois occupés auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public sur des fonctions de même catégorie hiérarchique. Les fonctions exercées peuvent être de nature différente, mais elles doivent relever d'une même catégorie hiérarchique. Ces services publics peuvent être réalisés de manière discontinue sous réserve que l'interruption entre 2 contrats n'excède pas 4 mois. Pour le calcul de l'ancienneté, les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein.

Certains contrats ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'ancienneté de services exigée pour un passage en CDI :

- les contrats de droit privé (emplois aidés ...)
- les contrats étudiants
- les contrats d'enseignement et de recherche pris sur le fondement de décrets ou code de la recherche, tels que les contrats d'ATER, de lecteurs, les contrats des personnels associés et invités, les contrats doctoraux ou les contrats CPJ.

3. La rémunération

La rémunération peut être déterminée sur la base d'un taux horaire, d'un indice de la fonction publique ou d'un forfait mensuel. La rémunération principale brute est composée du traitement brut de base et des rémunérations accessoires brutes telles que le supplément familial de traitement, les indemnités et primes instituées par les textes réglementaires.

La rémunération est due après service fait. Le montant de la rémunération est, le cas échéant, soumis aux cadrages particuliers validés par les instances de l'établissement.

La règle du « service fait » implique que lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout ou partie de son service ou quand il ne respecte pas ses obligations de service, il n'est pas rémunéré. Il n'y a pas de « service fait » lorsque :

- l'agent s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures d'enseignement ;
- l'agent n'exécute pas tout ou partie des obligations de service qui s'attachent à sa fonction ;
- l'agent ne se présente pas sur son lieu de travail aux heures prévues.

Les rémunérations se liquident par mois. Elles sont payées à terme échu. Chaque mois, quel que soit le nombre réel de jours qu'il comporte, compte pour 30 jours (règle du 1/30ème).

L'indemnité de fin de contrat

L'article 23 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé une indemnité de fin de contrat au bénéfice des agents contractuels de droit public dont le contrat est conclu ou renouvelé à compter du 1^{er} janvier 2021. L'indemnité de fin de contrat peut être versée à condition que :

- le contrat soit exécuté jusqu'à son terme,
- la durée du contrat soit inférieure à un an, renouvellements compris,
- la rémunération brute globale de l'agent perçue pendant la durée de son contrat, renouvellement compris, soit inférieure ou égale à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance applicable sur le territoire d'affectation et prévue à l'article L 3231.7 du Code du Travail, soit 3 109,17 euros bruts par mois.

Le montant de l'indemnité est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent pendant la durée de son contrat, renouvellements compris. Cette indemnité est versée au plus tard, un mois après le terme du contrat.

S'il continue à travailler dans l'administration à la fin de son contrat, l'agent n'a pas droit à l'indemnité de fin de contrat. C'est le cas si son contrat est immédiatement renouvelé ou s'il bénéficie d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique d'État. C'est également le cas s'il est nommé stagiaire suite à un concours à la fin de son contrat.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due à l'agent s'il n'exécute pas son contrat jusqu'à son terme, c'est-à-dire s'il démissionne ou s'il est licencié en cours de contrat. De même, si l'agent refuse un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Enfin, cette indemnité n'est pas versée si le contrat prend fin pour un motif propre à l'agent, comme par exemple dans les cas suivants:

- Non-renouvellement d'un titre de séjour ;
- Déchéance des droits civiques ;
- Interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge.

Sont exclus du versement de cette indemnité :

- ✦ Les Enseignants associés et invités
- ✦ Les enseignants chercheurs contractuels LRU
- ✦ Les Doctorants contractuels,
- ✦ Les bénéficiaires d'un Contrat de chaire de professeurs junior,
- ✦ Les Lecteurs
- ✦ les ATER.

4. Les droits et obligations

Comme les fonctionnaires, les agents contractuels sont des agents publics de l'Etat et sont soumis aux mêmes règles que les agents titulaires en termes de droits et d'obligations.

4.1. Les droits

- droit d'accès au dossier
- droit à la liberté d'opinion
- droit à la non-discrimination
- droit à la protection contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral
- droit de bénéficier d'une garantie d'égalité de traitement et d'accès d'exercice et de progression dans un emploi, par des mesures appropriées, aux travailleurs handicapés
- droit de grève
- droit à la protection des agents publics à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions
- garantie d'exercice des mandats locaux électifs
- droit à la formation

4.2. Les obligations

- secret professionnel
- discrétion professionnelle
- bonne exécution du service
- devoir d'obéissance et respect de l'autorité hiérarchique
- respect de la laïcité
- neutralité
- probité
- impartialité
- dignité

En cas de non-respect de ses obligations, l'agent s'expose à une sanction disciplinaire

4.3. La commission consultative paritaire des agents contractuels (CCPAC)

La CCPAC est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles défavorables aux agents, par exemple, celles relatives aux :

- licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai
- sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elle peut en outre être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels.

4.4. La discipline

Les enseignants contractuels (enseignants associés, vacataires, ATER, enseignants LRU ou sur support vacant 2nd degré) relèvent du régime disciplinaire universitaire. La commission consultative paritaire des agents contractuels de l'établissement réunie en formation disciplinaire est compétente en cas de procédure disciplinaire.

Ainsi en fonction des faits donnant lieu à des poursuites pénales et de la sanction envisagée à l'encontre de l'agent exerçant des fonctions d'enseignement, le président de l'université, autorité de nomination, peut choisir d'engager lui-même la procédure disciplinaire de « droit commun » prévue par le décret du 17 janvier 1986 ou d'appliquer à l'intéressé le régime disciplinaire universitaire.

5. Le temps de travail et autorisations d'absences

5.1. Le temps de travail :

Concernant le temps de travail, c'est la règle de droit commun qui s'applique à l'ensemble des agents contractuels enseignants et enseignants-chercheurs de l'Université de Perpignan, à savoir 1 607 heures annuelles de travail effectif. En termes d'heures d'enseignement, des équivalences horaires s'appliquent et l'unité de calcul est **l'heure équivalent travaux dirigés** (hetd) qui correspond à 4,2 heures de travail effectif.

Ainsi, le service annuel statutaire d'un enseignant à temps plein est de 384 hetd et celui d'un enseignant-chercheur 192 hetd d'enseignement, complété par des activités de recherche pour l'autre moitié du temps de travail, soit 800 heures effectives. Selon le type d'enseignement, des équivalences s'appliquent (hormis pour les lecteurs) :

- heure de cours magistral (CM) : 1 CM = 1,5 HETD
- heure de travaux pratique (TP) : 1 TP = 1 HETD

En pratique, les services confiés aux agents peuvent combiner des heures TD, TP ou CM dans la limite de 384 hetd annuelles pour un temps complet. En cas de contrat de travail à temps incomplet, les obligations de services sont proratisées en fonction de la durée du contrat et de la quotité travaillée. Par exemple, un enseignant contractuel sur support vacant 2nd degré recruté à mi-temps sur 6 mois devra réaliser 96 hetd sur la période. Le calcul est le suivant : 384 hetd /12 mois = 32hetd /50% (mi-temps) = 16 hetd x 6mois = 96 hetd.

Outre les activités d'enseignement et de recherche, l'agent contractuel est tenu de participer aux réunions organisées à des fins pédagogiques ainsi qu'au contrôle des connaissances relevant de l'enseignement délivré.

5.2. Congés annuels et autorisations d'absence

De manière générale, pour un agent de l'Etat, le droit à congés annuels correspond à cinq fois ses obligations hebdomadaires de services, soit 5 semaines par an. Les établissements d'enseignement supérieur doivent s'assurer que le droit à congés annuels soit respecté en tenant compte des particularités des obligations de service diversifiées et annualisées des enseignants.

En conséquence, et pour permettre à tous les agents de bénéficier des congés annuels règlementaires, six semaines de fermeture administratives sont arrêtées chaque année et réparties ainsi : deux semaines pour les fêtes de fin d'année et quatre semaines pendant l'été.

Des autorisations d'absence, notamment pour évènements familiaux ou pour participer aux concours organisés par l'administration peuvent être accordées sous réserve des nécessités de service et sur présentation d'un justificatif valable au service des ressources humaines. Ces autorisations ne sont pas de droit. Elles sont prévues par des circulaires qui autorisent ces facilités compte tenu des nécessités de service. Les enseignements qui ne sont pas effectués durant ces périodes doivent donc être rattrapés, sans paiement au titre des heures complémentaires.

6. Les autres types de congés

En matière de congés, il est important de distinguer les congés annuels des congés pour raison de santé. En matière de droit à congés, les dispositions applicables aux enseignants-chercheurs titulaires sont applicables aux personnels enseignants et enseignants chercheurs contractuels, à savoir 5 semaines (25 jours) par an. Les modalités sont rappelés supra (5.2).

6.1. Les congés pour raisons de santé

6.1.1 Le congé de maladie

Les agents contractuels de l'Université de Perpignan en activité bénéficient, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de 12 mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs si son utilisation est discontinuée, de congés de maladie dans les limites suivantes :

- après 4 mois de service : 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement
- après 2 ans de service : 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement
- après 3 ans de service : 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement.

À l'issue du congé ordinaire de maladie, l'agent est soit :

- apte à reprendre ;
- temporairement inapte, il est alors placé en congé de maladie ordinaire sans traitement pour une durée maximale d'1 an prolongée de 6 mois s'il résulte d'un avis médical qui précise qu'il est susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de ce congé non rémunéré ;
- définitivement inapte, il est reclassé dans un autre emploi ou licencié.

6.1.2. Le congé de grave maladie

L'agent contractuel en activité, comptant au moins 3 années de services continus, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de 3 ans. Dans cette situation, l'agent contractuel conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de 12 mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les 24 mois suivants.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de 3 à 6 mois. L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a pas repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

6.1.3. Le congé relatif à un accident de travail ou maladie professionnelle

L'agent contractuel en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès. Dans cette situation, les indemnités journalières sont versées par l'Université de Perpignan avec un montant correspondant au plein traitement :

- pendant 1 mois dès son entrée en fonctions,
- pendant 2 mois après 2 ans de services,
- pendant 3 mois après 3 ans de services.

À l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'agent contractuel bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code de la sécurité sociale, qui sont versées par la caisse de sécurité sociale dont dépend l'agent (CPAM, MGEN...).

6.2. Le congé de maternité – paternité et d'accueil de l'enfant – d'adoption

Les agents contractuels de l'Université de Perpignan ont droit à un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, d'une durée égale à celle fixée par le code de la sécurité sociale. La durée du congé ne peut être attribuée au-delà de la période d'engagement.

Modalités de rémunération des congés :

- avant 6 mois d'activité, l'agent n'est pas rémunéré pendant la période de son congé ;
- après 6 mois, l'agent bénéficie du maintien de sa rémunération et en cas de temps partiel, est rétabli à temps plein pendant la durée du congé.

6.3. Les congés non-rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

Les agents contractuels de l'Université de Perpignan ont droit à des congés non-rémunérés pour raisons familiales :

- congé parental,
- congé pour se rendre dans les départements d'outre-mer ou à l'étranger en vue d'adoption,
- congé de solidarité familiale,
- congé pour élever un enfant de moins de 8 ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire ou ascendant,
- congé de présence parentale,
- congé de proche aidant

Les agents contractuels en CDI peuvent solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé non-rémunéré pour convenances personnelles ou un congé pour la création d'une entreprise.

7. La fin du contrat

7.1. Cessation de contrat (terme du contrat à durée déterminée)

La décision par laquelle l'Université estime ne pas devoir renouveler le contrat de travail arrivé à son terme est une décision administrative. Elle n'a pas à être motivée, sauf dans le cas de dispositions spécifiques.

7.2. Le licenciement (rupture anticipée à l'initiative de l'employeur)

• Les motifs règlementaires possibles :

- inaptitude physique définitive
- insuffisance professionnelle
- faute disciplinaire
- suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement
- transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement
- refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat

• Les préavis de licenciement :

- huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de service
- un mois pour ceux qui ont au moins six mois et moins de deux ans de service
- deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de service

Le préavis ne s'applique pas aux licenciements survenus au cours ou à l'expiration d'une période d'essai, en cas d'inaptitude définitive à l'issue d'un congé pour raison de santé, en cas de motif disciplinaire.

• La notification du licenciement

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre signature. Cette lettre indique l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre de convocation. L'agent peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix. Le licenciement est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit préciser le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir.

7.3. La démission (rupture anticipée à l'initiative de l'agent)

L'Université ne peut acter la démission d'un agent tant qu'elle n'a pas reçu de lui un écrit manifestant de manière non équivoque sa volonté de cesser ses fonctions. L'agent informe l'Université de son intention de démissionner par lettre recommandée ou remise contre signature. Il est tenu de respecter un préavis dont la durée est identique à celle du préavis de licenciement.

7.4. L'abandon de poste

Lorsque l'agent ne se présente pas à son poste de travail sans en avoir reçu l'autorisation (congés, autorisation d'absence, ...) ou sans avoir fourni de justificatif d'absence (arrêts de travail, ...) l'Université peut le mettre en demeure de reprendre ses fonctions, sous peine d'être licencié. Cette mise en demeure doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce courrier, l'Université ordonne à l'agent de reprendre son poste, dans un délai raisonnable (15 à 30 jours) à une date précise et l'informe du risque de licenciement pour abandon de poste. Si l'agent ne se présente pas à son poste de travail dans le délai fixé et ne fournit pas de justificatif de son absence, l'administration peut considérer qu'il a rompu le lien avec le service. Elle peut alors le licencier.

Le licenciement pour abandon de poste ne constitue pas une sanction disciplinaire. L'agent licencié pour abandon de poste ne peut prétendre à aucune indemnité de licenciement, ni allocation chômage.

7.5. La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est ouverte uniquement aux agents en contrat à durée indéterminée après la fin de la période d'essai. La rupture conventionnelle est le seul mode de rupture du contrat de travail à l'amiable entre un agent public et son employeur.

L'agent qui signe une rupture conventionnelle avec son employeur perçoit une indemnité spécifique de rupture conventionnelle calculée en fonction de son ancienneté et de sa rémunération. L'agent a également droit aux allocations de retour à l'emploi, s'il en remplit les conditions d'attribution.

La convention de rupture conventionnelle individuelle fixe les conditions de la rupture du contrat de travail, et plus précisément :

- la date de rupture du contrat de travail, fixée au plus tôt le jour suivant la fin de rétractation,
- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

7.6. La limite d'âge

L'âge limite d'activité d'un agent contractuel est le même que celle d'un fonctionnaire : 67 ans. Certaines situations permettent à l'agent de continuer à travailler au-delà de la limite d'activité :

- carrière incomplète : si l'agent n'a pas le nombre de trimestres suffisant pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'activité peut alors être poursuivie jusqu'au nombre de trimestre exigé pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou pendant 10 trimestres maximum. Cette autorisation est soumise aux conditions d'aptitude médicale et de nécessité de service.

- enfant(s) à charge à la limite d'âge : dans ce cas l'agent peut continuer à travailler une année supplémentaire par enfant à charge dans la limite de 3 ans au total, sous réserve d'être apte physiquement.

- parent d'au moins 3 enfants vivants lors du 50^{ème} anniversaire : dans ce cas l'agent peut continuer à travailler une année supplémentaire sous réserve d'être apte physiquement.

- maintien en activité jusqu'à 70 ans : à compter du 14 juin 2023, les agents publics (titulaires et contractuels) peuvent être maintenus en fonction jusqu'à l'âge de 70 ans selon certaines conditions :

- d'aptitude médicale,
- de demande écrite auprès du service RH de l'université formulée avant sa limite d'âge personnelle,
- d'autorisation par l'université. Le refus doit être motivé : (LDG ministérielles en cours),

Ce dispositif n'est pas de droit, il peut être refusé par l'établissement. Tout refus doit être motivé, les raisons suivantes peuvent être avancées :

- la nécessité de service : baisse de l'offre de formation, restructuration de service....,
- la manière de servir insuffisante,
- la mise au concours du poste occupé.

Ce nouveau dispositif est cumulable avec celui du recul de la limite d'âge et de prolongation d'activité (jusqu'à 70 ans). En revanche, il ne l'est pas si l'agent est entré dans un dispositif de maintien en activité ou en surnombre (enseignants) car la radiation est déjà effective.

7.7. Fin de contrat

A l'expiration du contrat de travail, l'Université de Perpignan délivre à l'agent :

- Un certificat administratif précisant la date de recrutement et celle de fin de contrat, les fonctions occupées, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ainsi qu'éventuellement les périodes de congé non assimilées à des périodes de travail effectif ;
- Une attestation destinée à France Travail permettant à l'intéressé de pouvoir bénéficier du retour à l'emploi.

8. La protection sociale

➤ Sécurité sociale

La réglementation du régime général de la sécurité sociale ainsi que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont applicables, sauf dispositions contraires, aux agents contractuels. Dans tous les cas, les agents contractuels de l'Université de Perpignan sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des assurances maladie, maternité, invalidité et décès et de la couverture du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ils sont également affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques d'accident de travail et maladies professionnelles s'ils sont recrutés ou employés à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an. Ils peuvent, s'ils le souhaitent et selon la durée du contrat dont ils bénéficient, s'affilier au régime obligatoire de la MGEN. Pour cela l'agent prend directement contact avec l'antenne départementale de son lieu d'habitation.

Les agents contractuels, en cas de maladie attestée par un certificat médical, doivent prévenir immédiatement leur supérieur hiérarchique en précisant la durée de leur absence. Le certificat médical ou l'avis d'arrêt de travail doit être transmis par les agents dans un délai de 48 h, de la manière suivante :

- le volet n°3 à la direction des ressources humaines par l'intermédiaire de la composante/de la structure ;
- les volets n°1 et 2 au centre de gestion de sécurité sociale de l'agent (CPAM, MGEN, MSA ou autre...).

Le volet n°1 de l'arrêt de travail, pouvant comporter des mentions médicales à caractère personnel, ne doit en aucun cas être communiqué à la direction des ressources humaines. Le bureau des agents contractuels édite pour chaque agent un arrêté le plaçant en situation de congé légal.

L'Université de Perpignan met en œuvre **la subrogation**. Cette procédure permet à l'Université de maintenir le versement du salaire des agents, pendant un arrêt de travail lié à un congé maladie, maternité/paternité ou accident, déduction faite du jour de carence selon le congé et sous réserve des conditions d'ancienneté leur ouvrant droit au maintien total ou partiel de la rémunération. Il s'agit d'une avance de trésorerie faite par l'Université de Perpignan, qui perçoit ensuite directement, en lieu et place des intéressés, les indemnités journalières qui leurs sont dues par leurs caisses d'assurance maladie pour la période d'arrêt de travail considérée.

Ce dispositif est ouvert aux agents dès qu'ils atteignent quatre mois d'ancienneté dans l'établissement. En cas de congé pour raisons de santé intervenant avant les 4 mois d'ancienneté, la rémunération de l'agent est suspendue et il ne perçoit que les indemnités journalières versées directement à l'agent par sa caisse de sécurité sociale, déduction faite des trois jours de carence.

➤ **La protection sociale complémentaire ou mutuelle**

A ce jour, il n'y a pas d'organisme de protection sociale complémentaire (PSC) ou mutuelle obligatoire à l'Université de Perpignan. Chaque agent est libre de s'affilier ou pas, à l'organisme de son choix.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les agents contractuels, comme les titulaires, bénéficient d'une prise en charge forfaitaire d'un montant mensuel de 15 euros destinée à rembourser une partie des cotisations de la PSC couvrant les frais dits de "santé", correspondant aux frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident restant à la charge de l'agent. Ce dispositif, temporaire, vise à assurer la transition vers un nouveau régime de PSC qui sera mis en place, pour ces personnels, à partir du 1^{er} janvier 2025. Le ministère de la transformation et de la fonction publiques et les organisations syndicales représentatives de la fonction publique d'État ont conclu un accord interministériel, signé à l'unanimité le 26 janvier 2022, retranscrit dans le décret du 22 avril 2022. Les travaux relatifs à la négociation d'un accord ministériel avec les organisations syndicales sont en cours.

Pour bénéficier de cette prise en charge, les agents transmettent au bureau de gestion des agents contractuels le formulaire de demande dûment complété accompagné d'un échéancier individuel et nominatif précisant le montant de la cotisation payé par l'agent.

➤ **La complémentaire retraite**

Les agents contractuels sont obligatoirement affiliés à un régime complémentaire de retraite. L'IRCANTEC (Institution de retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités publiques) est la caisse de retraite complémentaire des agents contractuels de l'Etat. La retraite complémentaire complète la retraite versée par le régime général de la sécurité sociale qui est le régime de base.

9. La formation, l'accompagnement et la qualité de vie au travail

Les personnels contractuels bénéficient des mêmes droits à la formation que les agents titulaires. Ils sont encouragés à suivre les modules de formation utiles dès leur prise de poste, ainsi que les sessions de formation prévues pour les préparations aux concours afin d'améliorer leurs chances d'accéder à la titularisation. Les personnels contractuels peuvent détenir et mobiliser un compte personnel de formation, dans les mêmes conditions que les personnels titulaires.

• **L'accueil des nouveaux personnels**

Lors de la signature du contrat, la Direction des Ressources Humaines apporte des précisions sur les termes du contrat et oriente le nouvel agent vers la Direction des Services Informatiques (DSI) pour l'accès à l'ENT et le service de l'action sociale pour la carte professionnelle. Le supérieur hiérarchique direct du nouvel arrivant se charge de la présentation de l'environnement de travail : collègues, locaux, interlocuteurs, etc. Une journée d'accueil des nouveaux personnels est organisée chaque année, début octobre. Elle permet aux nouveaux arrivants de solliciter les différents acteurs de parcours au sein de l'UPVD (les services administratifs pour toute question relative au contrat, à la paie et à la formation, la DFVU, le SUAPS, les représentants des personnels, la médecine préventive, le service d'action sociale...).

• **L'action sociale**

Les personnels contractuels liés par un contrat de droit public ou privé, d'une durée supérieure ou égale à 6 mois, dont l'UPVD est l'employeur principal et pour lesquels la quotité de travail est supérieure ou égale à 50%, bénéficient des mêmes droits que les agents titulaires en matière de prestation sociale. Le service de l'action sociale diffuse chaque année un dépliant qui rappelle l'ensemble des prestations sociales à disposition des agents.

• **La médecine de travail**

Le nouvel agent bénéficie d'une visite médicale d'embauche auprès du médecin de prévention au Service de Santé Etudiante situé sur le campus. Dans le cadre du suivi réglementaire des agents publics de l'Etat, une visite de contrôle est organisée a minima tous les 5 ans. Le Pôle Santé au Travail (PST 66) assure cette fonction pour l'UPVD. Chaque agent peut solliciter un rendez-vous auprès du médecin du PST s'il en ressent le besoin.

- **Le bien-être et la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)**

En cas de nécessité, les personnels peuvent signaler, via l'outil GPUC, toute situation de risques professionnels rencontrée dans ce Registre Santé et Sécurité du Travail (RSST) dématérialisé.

Par ailleurs, une plateforme de signalement numérique spécifique permet, quant à elle, de déposer une alerte en cas de violence, de harcèlement, de discrimination, de problématique de santé ou de détresse liée à l'isolement ou de problèmes déontologiques.

Pour faciliter les signalements et leur prise en compte, ces deux outils sont mis à disposition des agents dans leur Espace Numérique de Travail (ENT) :

<https://mon-ent.univ-perp.fr/uPortal/f/pers-assistance-tab/normal/render.uP>

- **Le sport et la culture**

L'ensemble des informations concernant les offres d'activités sportives et culturelles sont communiquées régulièrement aux agents par le biais d'admin-info et par voie d'affichage.

En plus des actions proposées par l'université de Perpignan, les agents contractuels peuvent également bénéficier de :

- **La restauration universitaire**

Un service de restauration universitaire, géré par le CROUS, est disponible sur le campus. La création d'un compte « izzly » associé à la carte professionnelle permet de payer ses repas dans les différents points de restauration du campus universitaire. Certaines antennes délocalisées de l'UPVD disposent également d'un service de restauration universitaire.

- **Le Comité d'Action Social de l'université de Perpignan (CASUP)**

Le CASUP propose des tarifs avantageux auprès des différents prestataires de loisirs culturels, sportifs ou touristiques. Les offres CASUP sont également proposées aux personnels contractuels sous réserve qu'ils répondent aux mêmes conditions que celles mentionnées dans le paragraphe relatif à l'action sociale. L'adhésion au CASUP est en année civile et non universitaire.

II. LE CADRE PARTICULIER DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

L'université de Perpignan a recours à différents types de personnels enseignants et enseignants-chercheurs contractuels qui sont :

- les enseignants chercheurs contractuels LRU (article L 954-3) ;
- les enseignement contractuels sur support 2nd Degré ;
- les enseignants-chercheurs associés ;
- les lecteurs de langues étrangères ;
- les ATER ;
- les doctorants contractuels
- les contrats de chaires de professeurs juniors

Au cours d'une année universitaire, l'Université de Perpignan mène plusieurs campagnes de recensement des besoins en enseignants et enseignants-chercheurs contractuels. La première campagne se déroule dès janvier, puis au fil de l'eau en lien avec la campagne emploi générale validée par les instances en décembre.

En ce qui concerne les ATER, il est recommandé de ne pas attendre la fin de l'année universitaire pour lancer les opérations de recrutement, le risque étant de voir les meilleurs candidats déjà recrutés par les autres universités. De plus, en cas de candidats non ressortissants de l'UE, les démarches administratives d'accueil sur le territoire français peuvent prendre plusieurs mois. C'est par exemple le cas avec les lecteurs d'Amérique Latine.

Concernant les contrats spécifiques ayant des financement particuliers, chaque composante peut définir une masse salariale (sur ressources propres par exemple) à répartir en fonction des besoins et des types de contrat. Il est important d'anticiper le processus de recrutement, notamment la validation par les instances, afin d'être opérationnel pour la rentrée.

En termes de diffusion d'offres, pour le moment elles sont diffusées sur le site de l'UPVD. Les structures ayant sollicité le recrutement peuvent ensuite diffuser l'offre sur leurs canaux professionnels dédiés, en veillant à faire référence à celle du site afin de respecter les modalités de candidatures définies et éviter le rejet d'éventuels candidats en raison de dossiers incomplets.

Afin d'optimiser les recrutements, l'établissement souhaite se doter d'un outil numérique de gestion des recrutements totalement dématérialisé, permettant de fiabiliser le processus depuis la demande de recrutement jusqu'à la sélection du lauréat, hormis les ATER, les doctorants contractuels ou les CPJ qui disposent déjà de plateformes numériques dédiés au recrutement (*Altair, Galaxie ou Adum*).

1. Les enseignants chercheurs contractuels LRU (article L 954-3)

1.1 Les enseignants chercheurs contractuels en CDD

Références réglementaires :

- Code de l'Éducation article L954-3 ; L952-6-1 ; et L712-9 ;
- Décret 86-83 du 17 janvier 86 modifié ;
- Circulaire ministérielle n° 2012-0009 du 30 avril 2012 relatives au congés légaux des enseignants chercheurs et autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur.

Conditions de recrutement :

Lors de la demande, la structure précise les conditions de diplôme souhaitées en fonction de la spécialité enseignée dans le cadre du poste proposé. Le candidat doit être titulaire d'un doctorat.

Procédure de recrutement :

Une fois le recrutement validé par la direction, le bureau de gestion des agents contractuels établit le calendrier de mise en œuvre.

La publication se fait sur le site de l'UPVD, la durée idéale recommandée est de 30 jours.

Le bureau de gestion des agents contractuels vérifie la recevabilité des candidatures. Il adresse au président du comité de sélection les documents nécessaires aux opérations de recrutement ainsi que les dossiers recevables. A l'issue des réunions des CdS, le bureau de gestion des agents contractuels prépare le classement et les documents nécessaires pour la validation du CAC-R. Une fois le classement validé, le bureau de gestion des agents contractuels contacte le lauréat ainsi que les candidats non retenus. Il procède aux opérations de prise en charge administrative et financière.

Calendrier et instances consultées :

- 1^{er} conseil académique retreint aux EC : validation de la fiche de poste et la composition du comité de sélection (CdS)
- Publication du(es) poste(s) vacant(s) délai préconisé : 30 jours
- Travaux du CdS : 2 réunions : sélection des dossiers et audition délai préconisé : 30 jours
- 2nd conseil académique retreint aux EC : validation du classement proposé par le comité de sélection

Sélection des lauréats

La composition du CdS, désignation des membres et du Président, est proposée conjointement par le Directeur de l'unité de recherche et le Directeur de l'UFR. Il est composé de 4 à 6 membres selon les modalités suivantes :

- Au moins deux membres de la discipline / CNU
- la moitié au moins des membres extérieurs à l'établissement
- le respect de la parité Hommes/Femmes (en conformité avec la répartition préconisée pour chaque section du CNU, y compris les CNU dérogatoires)
- Quorum : Le CdS siège valablement si au moins la moitié des présents sont extérieurs à l'établissement

Durée du contrat et obligations de service

Les enseignants chercheurs contractuels LRU ont les mêmes obligations de service que les enseignants-chercheurs titulaires : 50 % d'enseignement (192 Hetd) et 50 % de recherche.

Les modalités de contrat sont les suivantes :

- Contrat à durée déterminée d'un an renouvelable 1 seule fois pour 12 mois
- Durée maximale : 2 ans
- Période d'essai : 2 mois
- Préavis en cas de démission : 1 mois
- Congés légaux : en fonction du calendrier universitaire, comme les enseignants-chercheurs titulaires

Financement et Rémunération

Les enseignants chercheurs contractuels LRU occupent des emplois sur ressources propres ou des postes vacants

- INM 479 : en référence à l'échelon 1 de la grille des MCF titulaires (ci-dessous)
- Indemnité de fin de contrat : non éligibles
- RIPEC : non éligibles
- Heures complémentaires non souhaitées par l'établissement et le cas échéant, limitées à 64 HETD
- Décharge de service : non autorisée

Les enseignants chercheurs contractuels LRU en CDD ne sont pas éligibles au REH

1.2 Les enseignants chercheurs contractuels en CDI

Le dispositif de recours aux agents contractuels au titre de l'article L-954.3 du code de l'éducation, permet de proposer un contrat à durée indéterminé aux agents sur ce fondement juridique.

Les obligations de services sont les mêmes que celles de enseignants chercheurs titulaires (192 hetd d'enseignement et 50% d'activités de recherche).

Un réexamen de la rémunération est mis en œuvre tous les trois ans, comme pour l'ensemble des agents contractuels de l'État. La question de l'évolution de la rémunération se déroule dans le cadre d'un entretien d'évaluation avec le responsable de structure. Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un compte rendu. (cf **annexe III**). Ce compte rendu est ensuite transmis au service RH.

La grille proposée ci-dessous fait, en partie, référence à la grille des MCF classe normale en vigueur au 01/01/2024. Elle est utilisée pour le positionnement des agents au moment de leur recrutement, soit au 1^{er} échelon, conformément au cadrage en vigueur dans l'établissement.

Elle permet également une projection d'évolution de rémunération pour les enseignants chercheurs LRU en CDI, qui seront repositionnés dans cette grille, à l'indice égal ou immédiatement supérieur, à compter du 1^{er} septembre 2024.

Echelon	INM	Salaires brut Mensuel	Durée	Entrée dans la grille Au recrutement
1	479	2 349 €	3 ans	Doctorat
2	536	2 632 €	3 ans	
3	589	2 896 €	3 ans	
4	648	3 189 €	3 ans	
5	698	3 438 €	3 ans	
6	744	3 666 €	3 ans	
7	774	3 815 €	3 ans	
8	808	3 984 €	3 ans	
9	835	4 119 €	--	

Les enseignants chercheurs contractuels LRU en CDI ne sont pas éligibles au REH.

2. Les enseignants contractuels sur support vacant 2nd degré

Des professeurs contractuels peuvent être recrutés afin de pourvoir des emplois vacants de professeurs du second degré titulaires.

Références réglementaires

- Décret n°81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels ;
- Décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- Décret n°92-131 du 5 février 1992 relatif au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur ;
- Décret n°93-461 du 25 mars 1993 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur ;
- Arrêté du 29 août 1989 modifié fixant la rémunération des professeurs contractuels

Conditions de recrutement

Les candidats doivent justifier d'un titre ou diplôme permettant de pouvoir se présenter au concours de recrutement d'un enseignant titulaire de grade équivalent. En conséquence, les candidats doivent détenir un diplôme de niveau 6, a minima une licence (bac+3) ou titre équivalent.

Procédure de recrutement et publication :

Les enseignants contractuels du second degré sont recrutés par le Président de l'Université, sur proposition du directeur de la structure d'affectation. Les profils de poste font l'objet d'une publication sur le site internet de l'Université de Perpignan.

Sélection des lauréats

Des commissions *ad'hoc* sont constituées par les composantes. Elles sont composées de 4 membres dont:

- Le directeur de la composante (ou son représentant) ;
- Le directeur de département (ou un responsable de formation) ;
- Deux enseignants-chercheurs ou enseignants, dont au moins un spécialiste de la discipline et au moins un enseignant titulaire du second degré

La commission d'affectation est chargée d'examiner les dossiers, d'auditionner les candidats ayant retenu son attention puis de les classer. Elle propose une liste de candidats classés, soumise pour avis au conseil de composante. La proposition du conseil de composante est transmise au bureau de gestion des agents contractuels.

Au vu de celle-ci, le Président valide le recrutement du candidat retenu. Le bureau de gestion des agents contractuels se charge de proposer les postes aux candidats classés.

Durée du contrat et obligations de service

Les candidats aux fonctions de professeur contractuel du second degré peuvent être recrutés : soit pour une année universitaire, soit pour une durée variable dans le cadre d'un remplacement ou dans l'attente du recrutement d'un titulaire.

Les contrats de travail et renouvellements sont conclus à temps plein ou incomplet. Les obligations de service des professeurs contractuels du second degré sont celles applicables aux professeurs titulaires du second degré occupant des emplois correspondants.

S'ils exercent leurs fonctions à temps plein, ils sont tenus d'accomplir, dans le cadre de l'année universitaire, un service d'enseignement en présence des étudiants équivalent à 256 heures de CM ou 384 heures de TD ou de TP, ou toute combinaison équivalente. S'ils exercent leurs fonctions à temps incomplet ou partiel, leurs obligations de services sont calculées au prorata de leur quotité de travail.

Les professeurs contractuels du second degré sont soumis aux diverses obligations qu'implique leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens relevant de leur enseignement. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire, ni à une réduction de leurs obligations de service. Seuls les enseignants contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée (CDI) sont éligibles au Référentiel des Équivalences Horaires (REH).

Des charges d'enseignements complémentaires peuvent leur être confiées dans la limite de 192 htd pour un temps complet.

Fin de contrat et Renouvellement de contrat

Les cas de fin de contrat sont identiques à celles des agents contractuels (décret 86-83). Ils sont éligibles à l'indemnité de fin de contrat instauré par l'article 23 de la loi du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique sous réserve de remplir les conditions mentionnées dans ce document.

S'agissant d'emplois de titulaires occupés par des agents contractuels, les demandes de renouvellement de poste sont, en principe, étudiées dans le cadre de la campagne emploi annuelle. Le responsable de la composante est tenu d'informer l'agent des décisions arbitrées en campagne emploi.

En cas de décision favorable, les composantes indiquent leur souhait de renouveler ou pas l'agent lors d'un entretien de fin de contrat. Il informe également le service RH de la demande formulée par le biais du formulaire « **fiche argumentaire** » disponible en annexe. Les décisions de renouvellement sont validées par le conseil de composante avant validation par la direction.

Rémunération

L'UPVD se dote d'une grille de positionnement salarial au moment du recrutement, adaptée selon la justification de 3 niveaux de diplôme : licence, Master et doctorat. Elle figure ci-dessous.

Le positionnement dans cette grille au moment du recrutement est réalisé par le bureau de gestion des agents contractuels sur présentation des justificatifs par l'agent recruté.

Echelon	INM	Salaire brut Mensuel	Entrée dans la grille Au recrutement
1	395	1 944 €	Diplôme niveau 6 (Licence)
2	446	2 195 €	Diplôme niveau 7 (Master)
3	466	2 294 €	Diplôme niveau 8 (Doctorat)

L'UPVD instaure une évolution de carrière et donc de rémunération pour les agents contractuels enseignants en CDI sur support vacant du 2nd degré au rythme d'un échelon tous les 3 ans, traduite dans la grille présentée, ci-dessous,

A compter du 1^{er} septembre 2024, date d'entrée en vigueur du présent protocole, les enseignants contractuels en CDI seront reclassés dans cette grille à l'indice égal ou immédiatement supérieur.

Un réexamen de la rémunération sera réalisé tous les trois ans, à l'issue d'un entretien d'évaluation mené par le responsable de la structure d'affectation. Cet entretien donne lieu à un compte rendu formalisé, dont le modèle se trouve en **annexe III**. Ce document est ensuite transmis au bureau de gestion des agents contractuels pour validation par le président de l'établissement.

Rémunération des professeurs contractuel en CDI			
Echelon	INM	Salaire brut Mensuel	Durée
1	395	1 944 €	3 ans
2	446	2 195 €	3 ans
3	466	2 294 €	3 ans
4	483	2 377 €	3 ans
5	497	2 446 €	3 ans
6	524	2 579 €	3 ans
7	562	2 766 €	3 ans
8	595	2 929 €	3 ans
9	634	3 121 €	3 ans
10	678	3 337 €	---

Les enseignants chercheurs contractuels sur support vacant 2nd degré en CDI sont éligibles au REH

3. Les enseignants chercheurs associés (MCF et PR) et invités

Les enseignants chercheurs associés sont des personnalités issues du milieu professionnel dont le recrutement doit permettre à l'établissement de porter une réelle collaboration entre le monde socio-économique et le milieu universitaire. Le portage de cette collaboration doit être priorisé par rapport au besoin d'un potentiel d'encadrement pédagogique. Les enseignants chercheurs associés sont recrutés, au-delà de leurs compétences professionnelles, en priorité pour leur réputation professionnelle et leur bonne insertion dans les réseaux professionnels.

L'association est une situation qui permet à un professionnel d'assurer des fonctions d'enseignant-chercheur à mi-temps. L'université de Perpignan a recours à des personnels associés en service temporaire uniquement à mi-temps. Ces professionnels confirmés viennent renforcer les champs de compétences des structures en apportant leurs savoir-faire ainsi que leurs connaissances du terrain et des milieux professionnels considérés.

Les enseignants chercheurs associés invités quant à eux sont des enseignants chercheurs exerçant dans des pays étrangers et invités à enseigner dans l'établissement.

Références réglementaires

- Décret n°85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités ;
- Décret n°91-267 du 6 mars 1991 relatif aux enseignants associés ou invités dans certains établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur ;
- Décret n°2007-772 du 10 mai 2007 relatif à la rémunération des personnels enseignants associés ou invités dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur ;
- Arrêté du 10 mai 2007 relatif à la rémunération des personnels enseignants associés ou invités dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur ;

3.1. Les enseignants chercheurs associés

Conditions de recrutement

Les maîtres de conférences associés (MAST) et professeurs des universités associés (PAST) doivent justifier d'un exercice réel et confirmé d'une activité professionnelle autre qu'une activité d'enseignement en rapport direct avec la discipline enseignée, qui permet de justifier de moyens d'existence réguliers. Pour attester de son activité principale, le candidat doit fournir des justificatifs professionnels au moment de la candidature. L'activité principale doit être stable et financièrement suffisante pendant toute la durée du contrat.

Procédure de recrutement et publication

Les profils de poste font l'objet d'une publication sur le site internet de l'Université de Perpignan. Afin de permettre le classement des candidatures retenues, des commissions de recrutement sont constituées par les composantes. Elles sont composées de 4 membres (enseignants, enseignants-chercheurs ou chercheurs) :

- Le directeur de la composante ou son représentant ;
- le directeur du laboratoire ou son représentant ;
- deux enseignants-chercheurs de la discipline de recrutement.

Elles sont présidées par l'un de ses membres et chargées de proposer une liste de candidat au conseil de composante.

Les propositions de recrutement et de renouvellement sont soumises à l'avis des instances restreintes de l'université (Conseil Académique restreint et Conseil d'Administration restreint pour la partie rémunération).

Durée du contrat et renouvellement

La nomination des enseignants chercheurs associés est prononcée pour une période de 3 ans renouvelable. Seuls les professeurs associés sont nommés par décret du Président de la République et renouvelés par le Président de l'Université. Les maîtres de conférences associés sont nommés et renouvelés par le Président de l'université. Les enseignants chercheurs associés ne peuvent pas prétendre à un CDI. Malgré leur renouvellement, leur contrat reste à durée déterminée.

Fin de contrat

Toute cessation d'activité professionnelle principale entraîne de plein droit la cessation de leurs fonctions d'associés à la fin de l'année universitaire en cours. Un contrôle régulier est réalisé à cet effet par les services de la DRH. Les autres motifs de fin de contrat sont les mêmes que pour les personnels contractuels : démission, licenciements disciplinaires (compétences exclusives des CAC-r) ou motif d'intérêt général (besoin d'enseignement inexistant suite à une nouvelle politique menée par l'établissement ...).

Renouvellement

Les renouvellements des supports d'emploi PAST sont tout d'abord arbitrés lors de la campagne emploi annuelle.

En cas d'avis favorable à un premier renouvellement, un dossier de renouvellement est adressé par le service RH à l'enseignant chercheur associé occupant l'emploi. Le renouvellement d'un MAST ou d'un PAST n'est pas de droit. Il est conditionné par :

- 1) le respect de l'obligation de service ;
- 2) l'effectivité du portage de la collaboration entre le milieu professionnel et le milieu universitaire.

Production d'un rapport d'activités d'enseignement et de recherche

Lors de sa demande de renouvellement, l'enseignant chercheur associé doit établir un rapport d'activités synthétique dans lequel il décrit ses activités d'enseignement et ses autres activités portant la collaboration entre l'établissement et le monde socio-économique (recherche ou autres activités). Dans ce rapport, l'enseignant chercheur associé doit objectiver son investissement pédagogique et scientifique, et tout particulièrement les conséquences positives de son interface entre le milieu professionnel et le milieu universitaire (modalités d'investissement dans le placement de stagiaires, d'apprentis, les effets de réseaux en lien avec la politique de l'établissement (Fondation universitaire, SIPE, etc.).

Ce rapport d'activité est envoyé au service RH qui le transmet au président de l'université, au directeur de la composante, au responsable du département de formation et au directeur de laboratoire afin qu'ils évaluent la candidature au renouvellement.

Au regard du rapport d'activités, le directeur de la composante, le responsable du département de formation ou du président de section et le directeur de laboratoire émettent un avis individuel circonstancié correspondant aux cotations suivantes : Très favorable ; Favorable ; Réservé ou Non évaluable. La cotation « Non évaluable » concerne en particulier le directeur de laboratoire si l'enseignant-associé n'est pas impliqué dans la recherche. L'avis du responsable de formation ou du président de section doit, en toute hypothèse, apprécier les conséquences concrètes de l'interface que l'enseignant chercheur associé a mis en œuvre entre le milieu professionnel et le milieu universitaire (modalités d'investissement dans le placement de stagiaires, d'apprentis, les effets de réseaux en lien avec la politique de l'établissement (Fondation universitaire, SIPE, etc.).

A partir de la fin du premier renouvellement, soit à l'issue des 6 ans, le profil de poste doit être réactualisé, notamment en fonction de l'évolution des besoins de la formation. Le renouvellement se réalise dans les mêmes conditions que le premier recrutement. L'emploi d'enseignant-chercheur associé fera l'objet d'une nouvelle publication afin de permettre à la structure d'adapter la fiche de poste et le profil attendu, aux besoins de formation et de permettre à d'autres professionnels de postuler. L'enseignant chercheur associé occupant le poste est autorisé à candidater à cet emploi, sous réserve de transmettre au service RH, en plus des justificatifs d'activité professionnelle des 3 dernières années, un rapport d'activités d'enseignement et de recherche.

Après examen de la recevabilité administrative du dossier de candidature par le service des ressources humaines, le rapport d'activités est transmis à l'UFR pour validation du renouvellement par le conseil de composante. Ensuite le dossier complet est soumis à validation du conseil académique retreint.

Obligations de service

L'enseignant chercheur associé doit justifier d'une expérience professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée. Le service de l'enseignant associé doit se réaliser dans des formations conduisant à la délivrance d'un diplôme national à finalité hautement professionnalisantes (BUT, licences professionnelles et masters).

« *Les intéressés sont tenus d'effectuer un service d'enseignement et de recherche d'une durée égale à la moitié de celle qui s'applique aux personnels titulaires de même catégorie* ». (art. 9, 2° alinéa du décret n° 85-733 du 17.7.85 modifié).

Cela implique donc que les enseignants chercheurs associés ont les mêmes obligations de service que celles des enseignants-chercheurs de même catégorie, dans la limite du mi-temps de service.

Leur service est composé pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 64 heures de cours magistral ou 96 heures de travaux dirigés ou 144 heures de travaux pratiques, ou toute autre combinaison équivalente, et pour moitié d'une activité de recherche ou autres formes d'engagement dans l'établissement, correspondant à 402 heures effectives.

* *Obligations en matière d'enseignement :*

Ces personnels associés à mi-temps, doivent assurer dans le cadre des programmes pédagogiques 96 H d'enseignement (équivalent TD) en présence des étudiants, auxquelles s'ajoutent les charges d'examens ou de concours (préparation de sujet, surveillance, corrections, participation aux délibérations et aux jurys), les contacts nécessaires avec les étudiants en dehors des enseignements, ainsi que les réunions de l'équipe pédagogique à laquelle ils sont rattachés, où ils doivent apporter des informations et des réflexions d'ordre professionnel (professionnalisation des études, stages, insertion des étudiants, etc...).

* *Obligations en matière de recherche ou, le cas échéant, d'autres activités de portage de l'association entre le milieu professionnel et le milieu universitaire*

- *Recherche :*

Certains enseignants chercheurs associés peuvent participer aux activités de recherche du laboratoire dont ils dépendent, s'ils ont les compétences requises ; ils interviennent notamment dans les activités de transfert de technologie et participent à la mise en relation des laboratoires avec les milieux industriels.

- *Autres activités en soutien de la collaboration milieu professionnel – milieu universitaire :*

A défaut de réelles participations à la recherche, les enseignants chercheurs associés doivent impérativement s'impliquer dans l'établissement en développant la liaison entre le département de formation qui les accueille et le milieu professionnel auquel ils appartiennent par leur activité principale, notamment en prenant en charge des missions au-delà de leur service d'enseignement : assurer le placement des étudiants en stage ou en apprentissage, participer à l'encadrement de projets, s'investir dans l'insertion professionnelle des étudiants, ou encore contribuer à la collecte de la taxe d'apprentissage.

En début de contrat (ou de renouvellement de contrat), la personne nommée définit ses engagements vis-à-vis de l'établissement en regard à son profil (investissement dans la recherche ou dans d'autres types d'activités de collaboration entre l'établissement et le monde socio-économique). Cet engagement est stipulé dans la « Charte de l'enseignant chercheur associé » qu'il devra signer.

Les enseignants chercheurs associés peuvent percevoir des heures complémentaires dans la limite de 48 htd pour un associé à mi-temps.

Rémunération

Les enseignants chercheurs associés à mi-temps de l'établissement occupent des emplois de PAST sur financement état configuré chacun en 0.5 ETP. Au moment de leur première nomination, Ils sont rémunérés ainsi :

- indice brut 253 pour un MCF à 50% soit INM 366,
- indice brut 453 pour un PR à 50% soit INM 413.

Il n'est pas possible de modifier l'indice de rémunération en cours de contrat. La rémunération peut être réévaluée tous les 3 ans, après avis du conseil d'administration restreint.

Les enseignants chercheurs associés ne sont pas éligibles au REH.

3.2 Les professeurs invités

Dans le cadre de formations spécifiques, l'université de Perpignan fait appel à des professeurs invités, ponctuellement, afin d'enrichir l'offre pédagogique apportée aux étudiants par l'intervention d'enseignants chercheurs exerçant dans des pays étrangers et invités à enseigner dans l'établissement.

Références réglementaires :

- *Elles sont identiques à celles des enseignants chercheurs associés mentionnées supra, auxquelles s'ajoute :*
- *Le décret n° 2020-589 du 18 mai 2020 relatif à la durée de fonctions des enseignants invités dans les établissements d'enseignement supérieur*

Procédure de recrutement

L'UFR procède à une première sélection du professeur invité de nationalité étrangère le plus adapté au besoin d'enseignement des étudiants. Après validation conjointe du conseil de composante et de la structure de recherche, de l'identité du lauréat, de la période d'intervention et de la durée souhaitée, la demande est transmise par l'UFR au service des ressources humaines.

Le Président de l'université nomme par arrêté et pour une durée qui ne peut être inférieure à une semaine dans l'année universitaire, les enseignants invités parmi des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche.

Cet arrêté est pris après avis du conseil académique émis en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui correspondant aux fonctions auxquelles il est postulé.

Durée et obligation de service

A l'université de Perpignan, les professeurs invités sont nommés pour une période d'un mois, une ou plusieurs fois dans l'année. Leurs obligations de service est la même que celle applicable aux enseignants chercheurs titulaires de même corps, au prorata de la période de recrutement (soit 16h/etd pour un mois).

Rémunération

Les professeurs invités sont rémunérés en référence au 1^{er} échelon de la grille des Professeurs des universités, soit au 01/01/2024, à l'INM 672.

Les professeurs invités ne sont pas éligibles au REH

4. Les lecteurs de langues étrangères

Références réglementaires

2. Décret n°87-754 du 14 septembre 1987 relatif au recrutement de lecteurs de langue étrangère et de maîtres de langue étrangère dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.
3. Arrêté du 30 octobre 1987 fixant les modalités de rémunération des lecteurs de langue étrangère et de maîtres de langue étrangère dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Les lecteurs et maîtres de langues sont des étrangers qui postulent au titre de leur langue maternelle ou d'une langue qu'ils pratiquent à l'égal de leur langue maternelle.

Conditions de recrutement

Les candidats aux fonctions de lecteur de langue étrangère doivent justifier d'une année d'études accomplies avec succès après l'obtention d'un titre ou d'un diplôme français ou étranger d'un niveau équivalent à celui du diplôme national de licence.

Les candidats aux fonctions de maître de langue étrangère doivent justifier d'un titre ou d'un diplôme français ou étranger d'un niveau équivalent à celui du diplôme national de master.

Procédure de recrutement et publication :

Les profils de poste font l'objet d'une publication sur le site internet de l'Université de Perpignan

Sélection des lauréats

La sélection des candidats est réalisée par l'UFR des Lettres et Sciences Humaines (LSH), qui transmet ses propositions de nomination signées par le Directeur de composante ainsi que les dossiers des candidats sélectionnés. Le service des ressources humaines procède aux formalités administratives, notamment auprès des services de la préfecture.

Durée du contrat et obligations de service

Les lecteurs et maîtres de langues sont recrutés par le Président pour une durée :

- d'un an renouvelable une fois à titre exceptionnel si le recrutement est à titre personnel.
- d'un, deux ou trois ans renouvelables une fois pour la même durée si le recrutement est effectué dans le cadre d'un programme bilatéral d'échanges. Les durées sont de rigueur, elles ne sauraient être prolongées.

Leur service peut comporter, à titre exceptionnel, des cours (CM) si les besoins du service le justifient. Ils assurent également les tâches liées à leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service. Pour le décompte du service annuel des lecteurs et maîtres de langue :

- 1 heure de TD = 1,5 heure de TP,
- 1 heure de cours = 1,5 heure de TD.

Ils ne sont pas éligibles au REH. Ils peuvent solliciter une demande d'autorisation de cumuls d'activités pour exercer une activité extérieure à l'établissement.

Les lecteurs de langue étrangère assurent un service annuel en présence des étudiants de 300 heures de travaux pratiques. Leur service peut comporter des travaux dirigés sans que leur nombre d'heures annuelles de travaux dirigés puisse être supérieur à 100.

Financement et rémunération

Les postes des lecteurs sont financés sur le plafond Etat (plafond 1). Les lecteurs de langue étrangère perçoivent une rémunération par référence à l'indice brut 340 (INM 321). Compte tenu des dernières évolutions de l'indice minimum de rémunération dans la fonction publique, la rémunération est relevée à l'INM 366 au 1^{er} janvier 2024.

Les lecteurs sont autorisés à effectuer des heures complémentaires mais ne peuvent pas prétendre à la Prime d'Enseignement Supérieur et de Recherche (RIPEC). Ils ne sont pas éligibles au REH.

5. Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)

Etre attaché temporaire d'enseignement et de recherche permet de préparer une thèse ou de se présenter aux concours de recrutement de l'enseignement supérieur tout en enseignant, en qualité d'agent contractuel.

Références réglementaires

- *Décret n°88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur ;*
- *Arrêté du 7 mai 1988 fixant les modalités de rémunération des attachés temporaires d'enseignement et de recherche*

Conditions de recrutement

Les ATER sont recrutés par le Président de l'université après avis du CAC-r
Peuvent être recrutés comme ATER :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires de catégorie A de l'Etat, des collectivités territoriales ou d'un établissement public en dépendant, inscrits en vue de la préparation du doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches ou s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur. Les fonctionnaires dont la candidature a été retenue sont placés en position de détachement (art.2-1) ;
- Les enseignants ou chercheurs de nationalité étrangère ayant exercé des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche pendant au moins 2 ans, titulaires d'un doctorat (art. 2-3) ;
- Les étudiants n'ayant pas achevé leur doctorat (en France) mais étant en mesure de soutenir leur thèse l'année du recrutement ; dans ce cas, le directeur de thèse doit attester que la thèse peut être soutenue dans un délai d'un an (art. 2-5) ;
- Les titulaires d'un doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur (art.2-6). NB : les titres et diplômes étrangers peuvent être admis en dispense du doctorat par le conseil académique siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels. La dispense n'est accordée que pour l'année et le recrutement au titre desquels la candidature est présentée.

Procédure de recrutement et publication

Les profils de poste font l'objet d'une publication sur l'application ministérielle GALAXIE – ALTAÏR et sur le site internet de l'Université de Perpignan. Le dépôt des candidatures est dématérialisé sur une application dénommée « DEMATEC ». Pour pouvoir déposer leurs dossiers, les candidats doivent impérativement s'inscrire sur ALTAÏR. Après le dépôt du dossier de candidature, le bureau des agents contractuels procède à la recevabilité des candidatures.

Des commissions de recrutement sont constituées par les composantes. Ces commissions doivent être composées d'au moins 6 membres, dont

- au moins trois spécialistes de la discipline concernée (Section CNU),
- au moins deux membres de chaque sexe.

Les membres des commissions ont accès aux dossiers des candidats via l'application DEMATEC. Les commissions de recrutement élaborent des propositions de recrutement et fournissent les listes complémentaires de candidats. Ces classements sont soumis à l'avis du conseil académique siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés.

Après validation, une proposition de postes est adressée aux ATER classés via ALTAÏR. Les candidats disposent d'un délai de 5 jours calendaires pour répondre. Une fois ce délai dépassé, le candidat classé au rang suivant se voit proposer le poste.

Durée du contrat et obligations de service

La durée du contrat est fonction de la catégorie dont relève l'ATER :

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires de catégorie A (art.2.1) : la durée du contrat est au maximum de 3 ans. Il peut toutefois être renouvelé une fois pour une durée d'un an lorsque les travaux de recherche de l'intéressé le justifient. La durée des fonctions ne peut en aucun cas excéder 4 ans.
- Enseignants ou chercheurs de nationalité étrangère (art.2-3) : la durée du contrat est au maximum de 3 ans. Le contrat peut toutefois être renouvelé une fois pour une durée de 1 an. La durée de fonction ne peut en aucun cas excéder 4 ans.
- Etudiants n'ayant pas achevé leur doctorat (art.2.5) : la durée du contrat est au maximum d'un an, renouvelable une fois pour une durée d'un an. L'application de ces dispositions ne peut permettre à d'anciens ATER d'exercer leurs fonctions pour plus de 2 années au total.
- Titulaire d'un doctorat ou d'une HDR qui s'engage à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur (art.2-6). Ces durées sont de rigueur. Elles ne peuvent être prolongées. Le contrat peut être conclu pour une durée inférieure à un an. La prolongation n'est pas de droit.

Les cas de fin de contrat sont identiques à celles des agents contractuels (décret 86-83).

Obligations de service :

Les obligations de service des ATER sont les mêmes que celles qui s'appliquent aux enseignants-chercheurs, soit 50% d'activité d'enseignement et 50% d'activité de recherche. Elles sont proratisées à la quotité de travail et à la durée du contrat sur l'année universitaire. Les ATER doivent donc assurer un service d'enseignement de :

- 128 heures de cours ou 192 heures de TD ou 288 heures de TP ou toute combinaison équivalente pour un ATER à 100% sur la totalité d'une année universitaire

- 64 heures de cours ou 96 heures de TD ou 144 heures de TP, pour un ATER recruté à 50% sur la totalité de l'année universitaire ou à 100% sur un semestre.

Les ATER assurent également les tâches liées à leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à rémunération supplémentaire, ni à réduction des obligations de service d'enseignement. Aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut leur être confiée. Les ATER ont par ailleurs des activités de recherche. Les ATER peuvent demander à exercer leurs fonctions à temps plein ou à temps partiel dans les conditions d'octroi du temps partiel de droit commun.

L'interdiction d'effectuer des heures complémentaires d'enseignement n'exclut pas la possibilité pour les ATER d'effectuer des corrections de copies ou des interrogations orales ("colles") rémunérées à condition qu'elles ne dépendent pas de leurs propres enseignements et restent compatibles avec leurs obligations d'enseignement et de recherche. Ces activités doivent être autorisées par le Président.

Financement et Rémunération

Les ATER sont rémunérés en référence à un indice unique fixé par arrêté :

- ATER temps plein : indice brut 513 (IM 441)
- ATER mi-temps : indice brut 327 (IM 315) INM 361 depuis le 01/07/2023

Les ATER perçoivent la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) La composante statutaire (C1) de la RIPEC remplace à compter de 2022 la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) attribuée aux enseignants-chercheurs (décret n° 89-775 du 23 octobre 1989) et la prime de recherche (PR) attribuée aux chercheurs (décret n° 57-759 du 6 juillet 1957). Ils ne peuvent prétendre aux heures complémentaires. Aucune revalorisation n'est possible en cas de renouvellement.

Les activités d'enseignement complémentaires sont interdites qu'elles soient effectuées au sein du même ou dans un autre établissement. La nature de l'établissement dans lequel cette charge complémentaire d'enseignement serait confiée est indifférente. Les ATER peuvent toutefois, à titre exceptionnel, effectuer des vacances pour des travaux de recherche. Pour les ATER (art.2.5), ces travaux de recherche doivent être compatibles avec la préparation de leur thèse.

Les ATER ne sont pas éligibles au REH.

6. Les doctorants contractuels

Afin d'encourager la formation à la recherche et par la recherche des diplômés de l'enseignement supérieur au niveau du doctorat et de faciliter leur orientation tant vers les activités de recherche que vers d'autres activités de l'économie, de l'enseignement et de la culture, les établissements publics peuvent recruter des étudiants inscrits en vue de la préparation d'un doctorat par un contrat dénommé « contrat doctoral ».

Références réglementaires

- Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche ;
- Arrêté du 26 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 29 août 2016 fixant le montant de la rémunération du doctorant contractuel ;
- Circulaire du 29 novembre 2016 relative aux doctorants contractuels.

Conditions de recrutement

Le doctorant contractuel est un étudiant obligatoirement inscrit en vue de la préparation d'un doctorat.

Procédure de recrutement

Les candidats sont pré-auditionnés par les écoles doctorales. Par la suite, une sélection conjointe est réalisée par le Service de la Recherche et de la Valorisation (SRV) et les écoles doctorales qui établissent une liste des candidats retenus. Ce document est transmis au service des ressources humaines en charge de la rédaction des contrats.

Durée du contrat et obligations de service

Les activités confiées aux doctorants contractuels peuvent être exclusivement consacrées à la recherche mais également inclure des activités complémentaires qui peuvent correspondre à :

- une mission d'enseignement, dont la durée annuelle ne peut excéder 64 HETD,
- une mission dans le domaine de la diffusion de l'information scientifique et technique, et de la valorisation de la recherche dont la durée annuelle ne peut excéder 32 jours de travail,
- une mission de conseil ou d'expertise effectuée dans une entreprise ou une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation dont la durée annuelle ne peut excéder 32 jours de travail.

Les activités complémentaires prévues au contrat initial sont modifiées par voie d'avenant. Pour les titulaires d'un contrat doctoral signé avec l'Université de Perpignan, l'activité complémentaire d'enseignement est intégrée au contrat de l'agent par le biais d'un avenant d'une durée de 12 mois qui couvre le contrat en cours.

Les activités de recherche peuvent être réalisées à distance si celles-ci sont compatibles avec les missions confiées aux doctorants. Le ou les encadrants veilleront à la mise en place d'un suivi régulier afin de prévenir de tout risque d'isolement professionnel ou social et d'assurer l'accompagnement nécessaire dans le cadre du travail à distance. Cette modalité d'organisation de travail doit s'inscrire dans une démarche de qualité de vie au travail et permettre de meilleures conditions de travail et de réussite au doctorant.

L'attribution d'une charge d'enseignement fait l'objet d'une campagne annuelle.

Cette dernière est lancée conjointement par les écoles doctorales, les composantes (pour certaines structures il peut s'agir des directeurs de département) et les unités de recherche qui informent les doctorants contractuels. Les bénéficiaires d'un contrat doctoral, qu'ils soient inscrits ou non à l'Université de Perpignan, peuvent candidater lors de la campagne annuelle organisée par ladite université visant à attribuer une charge d'enseignement aux doctorants contractuels. Durant cette campagne, les doctorants contractuels inscrits à l'Université de Perpignan sont considérés comme prioritaires par rapport aux autres candidats.

Les doctorants contractuels normaliens et les doctorants lauréats d'un concours d'enseignement du second degré bénéficient automatiquement d'une charge d'enseignement, et ce dès le début de leur contrat doctoral. Pour être titularisés, ils doivent réaliser 128 HETD ou TP (pas de CM) sur l'ensemble de leur contrat doctoral.

Les candidats doivent constituer un dossier unique de candidature, en annexant leur CV et la copie de leur contrat doctoral :

*Ils indiquent les composantes, par ordre de priorité, dans lesquelles ils (les candidats) souhaitent enseigner,

*Ils recueillent l'avis et la signature du directeur ou de la directrice de thèse, de l'unité de recherche et de la composante (ou des composantes si choix multiple). Une fois le dossier dûment complété, il devra être remis au directeur ou la directrice de l'école doctorale pour avis et signature. Tout avis défavorable doit être motivé.

La mission d'enseignement du doctorant contractuel correspond à un service au plus égal à un tiers du service annuel de référence des enseignants-chercheurs titulaires, soit un maximum de 64 HETD par an. Les doctorants contractuels qui assurent un service d'enseignement sont soumis aux diverses obligations qu'implique cette activité. Ils participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens relevant de leurs enseignements. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction de leurs obligations de service.

Les missions hors enseignement

Les autres activités complémentaires qui peuvent être exercées sont :

- Des missions de valorisation des résultats de la recherche,
- Des missions de diffusion de l'information scientifique et technique,
- Des missions d'expertise auprès d'une entreprise publique ou privée, d'une association, d'une collectivité territoriale, d'une administration, d'un établissement public ou d'une fondation.

A noter que les titulaires d'un contrat doctoral signé avec un établissement autre que l'Université de Perpignan effectue leur activité complémentaire d'enseignement sous forme de vacations. Ainsi, ils peuvent être recrutés pour l'année universitaire comme agent temporaire vacataire par une autre université. A ce titre, ils doivent solliciter une autorisation de cumul auprès de l'université de Perpignan.

La durée cumulée de ces activités ne peut excéder 1/6ème de la durée annuelle de travail.

Le contrat :

Le contrat doit préciser sa date d'effet, son échéance et les activités confiées au doctorant contractuel. Les activités prévues au contrat initial ne peuvent être modifiées que par avenant au contrat. La nature et la durée de ces activités peuvent être modifiées chaque année par avenant après avis du directeur de l'école doctorale et du directeur de thèse. La période d'essai n'est pas obligatoire, toutefois, lorsqu'elle est prévue dans le contrat, sa durée est uniquement de 2 mois. Le doctorant est soumis au droit des agents contractuels (décret 86-83).

Le contrat doctoral est d'une durée de 3 ans, il ne peut être conclu pour une durée inférieure. Il peut être prolongé pour une durée maximale d'un an, si des circonstances exceptionnelles (aléas de nature scientifique ou technique, qui auraient freiné l'avancement des travaux) concernant les travaux de recherche du doctorant contractuel le justifient. Cette prolongation doit être demandée par l'agent sur proposition du directeur de l'école doctorale après avis du directeur de thèse et du directeur de l'unité de recherche à laquelle le doctorant est rattaché.

Une prolongation d'un an est possible dès lors que la durée de la thèse est prolongée, aux doctorants en situation de handicap. En cas de congés pour raisons de santé ou raisons familiales ou personnelles telles que définies aux Titres IV et V du décret n°86-83 du 17 janvier 1986, (congé maternité, paternité, congé maladie supérieur à 4 mois consécutifs, ...) le contrat est prorogé de plein droit de la durée au plus égale à la durée du congé, à condition que l'intéressé en ait formulé la demande.

Cessation de fonction :

- Fin de plein droit et non renouvellement aux termes des 3 ans (sauf dérogation prolongation)
- Licenciement pour motif disciplinaire ou pour un autre motif tel que le refus du renouvellement de l'inscription en thèse par l'administration. (la non réinscription en 2^{ème} ou 3^{ème} année doit être motivée par le comité de suivi individuel (CSI), si elle est à l'initiative de l'établissement)
- Démission si le doctorant ne renouvelle pas son inscription en thèse, abandonne sa thèse ou pour un autre motif.
- Arrêt du projet scientifique

Financement et Rémunération

La rémunération principale est forfaitaire depuis janvier selon les montants suivants :

- Au 1^{er} janvier 2023 : 2 044.12 € brut mensuel
- Au 1^{er} janvier 2024 : 2 100.00 € brut mensuel
- Au 1^{er} janvier 2025 : 2 200.00 € brut mensuel
- Au 1^{er} janvier 2026 : 2 300.00 € brut mensuel

Elle est complétée en cas d'activités complémentaires en fonction du nombre d'heures ou de jours effectués selon le barème suivant :

- taux de l'heure de travaux dirigés soit 43,50€,
- taux de la journée de travail soit 87,00€ (le double d'une HETD au minimum).

Ce complément est versé mensuellement sur la base d'1/12^{ème} du montant total de rémunération complémentaire. Pour les titulaires d'un contrat doctoral signé avec l'Université de Perpignan, la rémunération est mensualisée et intégrée au salaire de base. Les titulaires d'un contrat doctoral signé avec un établissement autre que l'Université de Perpignan sont payés à la vacation après service fait. Ils peuvent prétendre au SFT mais ne peuvent pas percevoir d'heures complémentaires. Les doctorants contractuels ne peuvent pas percevoir la Prime d'Enseignement Supérieur et de Recherche (cf. RIPEC C1).

Le cumul d'activités :

Il est possible d'exercer des missions hors contrat doctoral dans le cadre d'un cumul d'activités. Les activités pouvant être effectuées hors du contrat doctoral sont :

- une activité d'enseignement,
- une activité relevant de la diffusion de l'information scientifique et technique, et de la valorisation de la recherche, une mission de conseil ou d'expertise.

Des activités d'une autre nature ne peuvent être cumulées avec le contrat doctoral. Cette possibilité ne remet pas en cause la limitation des activités hors recherche à 1/6^{ème} de la durée annuelle de travail. C'est en effet l'ensemble des missions complémentaires réalisées dans le cadre d'un contrat de travail et des activités accessoires hors du contrat qui ne doivent pas dépasser 1/6^{ème} du temps de travail annuel.

7. les contrats de chaire de professeur junior (CPJ)

Ce dispositif dénommé également contrat de « pré-titularisation » permet aux EPSCP de recruter par le biais de contrat pluriannuel, des enseignants chercheurs sur contrat sur projet de recherche et d'enseignement. Ces agents ont vocation à être titularisés dans le corps des Professeurs des universités (PR) ou des Directeurs de recherche (DR).

Références réglementaires :

- *Décret 2021-1710 du 17 décembre 2021 relatif au contrat de chaire de professeur junior prévu par l'article L952-6-2 du code de l'Éducation et l'article L422-3 du code de la recherche ;*
- *Arrêté du 17 décembre 2021 fixant le nombre de contrats de chaires de professeurs juniors [...] et le montant du financement de l'agence nationale de la recherche ;*
- *Arrêté du 6 janvier 2022 relatif à la rémunération des agents bénéficiaires du contrat de « chaire de professeur junior ».*

Conditions d'éligibilité :

Le candidat doit être titulaire d'un doctorat ou faire valoir son équivalence de diplôme dans les conditions fixées à l'article 5 du décret 2021-1710.

Modalités de recrutement : (art 6 décret 2021-1710)

Le recrutement de CPJ s'inscrit dans le cadre des campagnes de recrutement des Enseignants Chercheurs (MCF et PR). La publication est de 1 mois minimum, sur les sites *Galaxie* et *Euraxess* de la commission européenne. L'offre doit mentionner :

- * l'intitulé du contrat et du poste,
- * le corps dans lequel l'intéressé a vocation à être titularisé
- * la nature et l'objet du projet de recherche et d'enseignement
- * le montant du financement associé
- * la durée du projet
- * les conditions à remplir pour pouvoir postuler
- * le contenu du dossier de candidature

Procédure de sélection :

Une commission de sélection est mise en place par le Président sur proposition des Directeurs de laboratoire et de composante. Elle est composée de 8 à 10 membres dont au moins :

- 50% de spécialistes de la discipline
- un professeur d'une institution étrangère exerçant ses activités professionnelles à l'étranger
- un professeur issu du département d'enseignement,
- 50% d'extérieurs
- 40% de chaque sexe.

La composition de la commission est rendue publique avant le début de ses travaux.

La commission procède en 2 temps :

- Examen des dossiers de candidatures
- Audition des candidats (voir si recours à la mise en situation)

Les critères évalués par la commission de sélection sont :

- Les mérites du candidat en termes de qualité, originalité et interdisciplinarité du projet de recherche et d'enseignement présenté,
- La motivation,
- Les capacités d'encadrement scientifique et pédagogique,
- Les mérites en termes de montage de projets de recherche de grande envergure.

La commission émet un rapport sur l'ensemble des candidats auditionnés.

Le contrat : Art 12 à 15 du Décret 2021-1710 du 7 décembre 2021 et Décret 86-83 du 17 janvier 86

Outre la date d'effet, la durée et la définition du poste occupé, le contrat précise :

- * les fonctions exercées, l'Unité de recherche et la composante d'affectation, le corps dans lequel l'agent à vocation à être titularisé.
- * l'intitulé du projet de recherche et d'enseignement (cf convention de recherche et d'enseignement)
- * les moyens garantis par l'établissement
- * le nom et la qualité du référént scientifique (RS)
- * la rémunération brute mensuelle (minimum : 3 443,50 € brut mensuels)
- * les obligations de service d'enseignement et de recherche (*Art 14 Décret 2021-1710*) :
 - au minimum 64 HETD ou 48 CM ou toute combinaison équivalente,
 - pas de travaux supplémentaires ni d'heures de cours complémentaires.

La convention de recherche et d'enseignement : (*art 16 et 17 du décret 2021-1710*)

La convention de recherche et d'enseignement précise le parcours de titularisation à suivre afin d'acquérir une qualification en rapport avec les missions du corps dans lequel il a vocation à être titularisé. Elle est annexée au contrat dans les 2 mois suivant la date de signature du contrat.

Elle mentionne :

- Les engagements pris par l'agent sur les étapes de son projet de recherche et d'enseignement,
- La répartition des moyens financiers, humains et matériels,
- Le partage du financement et la propriété intellectuelle,
- L'organisation du service d'enseignement et le cas échéant, encadrement de doctorants,
- Les objectifs envisagés en matière de publication, colloques, appels à projet ainsi qu'en termes de valorisation et transfert partenarial de travaux de recherche,
- Modalités de participation aux tâches d'intérêt général de l'établissement,
- Les modalités de suivi périodique du parcours de titularisation entre l'agent et **son référént scientifique**.

Le référént scientifique (RS) :

Il s'agit d'un PR désigné par l'autorité de recrutement.

Son rôle est de suivre le déroulement du contrat et d'apporter son soutien à l'agent dans son parcours de titularisation prévu par la convention de recherche et d'enseignement. Il présente également un bilan annuel devant la commission recherche du conseil académique.

A la moitié de la durée initiale du contrat, le Référént Scientifique accompagné de 2 professeurs d'universités réalisent une évaluation et la transmettent à l'intéressé qui peut apporter ses observations.

Un **document de suivi du parcours de titularisation** est établi au moins 3 mois avant le terme du contrat et transmis à l'intéressé qui peut apporter ses observations dans un délai de 15 jours. Passé ce délai, le RS transmet ce document à la **commission de titularisation**.

Le référént scientifique ne peut suivre plus de 2 CPJ simultanément.

Evolution du contrat : le contrat comprend également :

*Une période d'essai de 3 mois renouvelable une fois ;

A l'issu des 3 mois, l'autorité de recrutement et le RS vérifie l'adéquation du projet avec l'emploi et l'affectation. Si besoin une nouvelle affectation peut être attribuée. La CCP doit être mobilisée pour valider la fin du contrat.

*Le licenciement et la démission : il convient de respecter les préavis suivants :

- 15 jours si l'ancienneté est inférieure à 6 mois,
- 1 mois si l'ancienneté est comprise entre 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois pour les contrats de deux ans et plus.

Modalités d'évaluation et de nomination : (art 22 décret 2021-1710)

La commission de titularisation est créée pour examiner le parcours de titularisation de l'agent et son aptitude professionnelle. Elle se réunit au moins 2 mois avant le terme du contrat. Elle est composée de 4 à 6 membres désignés (y compris son président) en majorité des spécialistes du domaine de recherche.

La commission se prononce au vu du dossier de l'agent et après son audition. Le dossier contient le document de suivi de parcours de titularisation établi par le référent scientifique, l'avis de ce dernier et les observations éventuelles de l'agent.

- soit l'agent est apte à la titularisation, dans ce cas il est nommé par le ministre et affecté sur le poste qu'il occupait en CPJ ;
- soit la qualité du parcours et les aptitudes sont insuffisantes, dans ce cas il est mis fin à son contrat ;
- soit le contrat est prolongé pour une année maximum, sans excéder 6 ans au total, ensuite une nouvelle évaluation est réalisée.

Titularisation et engagement à servir dans la fonction publique

La titularisation est subordonnée à l'engagement de l'agent de servir dans la fonction publique pour une durée équivalente à celle du contrat dont il a bénéficié. En cas de refus, l'agent doit rembourser une partie des salaires perçus. (20 % de la rémunération brute perçue).

2. Typologie des enseignants et enseignants chercheurs contractuels

Typologie	opportunité	référence juridique	Durée de l'engagement		Obligation de service				Rémunération		
			initial	renouvellement	service statutaire	heures comp. HETD	REH	service de recherche	inm	montant brut mensuel	Primes
les enseignants chercheurs contractuels LRU	Pour des besoins temporaires en enseignement et recherche ou poste vacant de MCF ou PR	Art L 954-3 du code de l'éducation	1 an	1 an	192 HETD	64	non	50%	479	2 358 €	aucune
les enseignants contractuels sur support vacant 2nd degré	pour un besoin temporaire sur poste vacant uniquement (support de PRAG ou PRCE)	Décret n°92-131 du 5 février 1992	la durée de la vacance de l'emploi	CDI possible (6ans)	384 HETD (100%)	192	Oui Si CDI	non	395 bac+3 453 bac+ 5 466 bac+ 7	1 944 € 2 230 € 2 294 €	aucune
les enseignants chercheurs associés MAST (MCF) et PAST (PR)	= professionnels confirmés qui apportent à la formation dispensée, leur savoir-faire et connaissance du terrain et des milieux professionnels	Décret n°85-733 du 17 juillet 1985	3 ans	1 x 3ans (6 ans au totla)	96 HETD (50%)	48	non	50%	nomination 366 Mast 413 past	1 801 € 2 033 €	aucune
les enseignants chercheurs invités	= personnalités de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche	Décret n°85-733 du 17 juillet 1985	1 mois	illimité (Pas de cdi)	16 HETD (par mois)	<i>Cf note de cadrage HC</i>	non	50%	667	3 283 €	aucune
les lecteurs	= agents de nationalité étrangère dont la langue maternelle correspond au besoin, et qui justifie d'un niveau d'étude minimum équivalent à bac + 4	Décret n°87-754 du 14 septembre 1987	1 ans	1 à 3 ans selon le cas	300 TP	100 hetd	non	non	366	1 801 €	aucune
les ATER (attachés temporaires d'enseignement et de recherche)	4 possibilités de recrutements : 2.1-Ater fonctionnaire (PRAG ou PRCE) 2.3- Enseignant chercheur étranger 2.5 - Étudiant devant soutenir la thèse dans l'année 2.6- Docteur ou HDR devant présenter un concours	Décret n°88-654 du 7 mai 1988	1 an	1 à 3 ans selon le cas	192 HETD	non	non	50%	441(100%) 366 (50%)	2 170€ 1 801 €	PRES
les doctorants contractuels	= étudiant inscrit en thèse en vue de la préparation d'un doctorat	Décret n°2009-464 du 23 avril 2009 modifié	3 ans	prolongation possible dans la limite de 6 ans sous conditions	aucune	64 HETD annuelles*	non	100%	janv 2024 janv 2025 janv 2026	2 100 € 2 200 € 2 300 €	non
les CPJ chaire de professeur junior	= contrat de pré-titularisation à un poste de PR (ou DR) recruté dans le cadre d'un appel à projet de recherche	Décret no 2021-1710 du 17 décembre 2021	5 ans	titularisation (sous condidtions)	64hetd minimum /an	non	non	5/6ème	735	3 618 €	aucune
les CEV ATV Vacataires d'enseignement	CEV : professionnels en activité (chargés d'enseignement vacataires) ATV = étudiant de 3è cycle ou retraité (agent temporaire vacataire)	Décret n°87-889 du 29 octobre 1987	nommé pour 1 an	sous condidtions d'exercice	ATV 96 max CEV 187 max CEV Biatss 96 max	X	non	non	1 hetd	43,50 €	aucune

3. Compte-rendu d'entretien d'évaluation professionnelle

Compte rendu d'entretien d'évaluation professionnelle
d'un agent contractuel enseignant chercheur ou enseignant

Date de l'entretien :

lieu :

Agent		Evalueur	
NOM		NOM	
Prénom		Prénom	
Catégorie /grade		Catégorie/grade	
Début du contrat		Fonction	

Fonctions : Enseignement (précisez le nb d'hetd :.....) Recherche

Intitulé :

Discipline/CNU :

Affectation :

Appréciation et avis du responsable du suivi :

Descriptif des missions confiées	Niveau d'autonomie			Appréciation du travail réalisé		
	Autonomie complète	Autonomie partielle	Aucune autonomie	TB	Correct	Insuffisant
Outils utilisés : applications informatiques (à préciser le cas échéant)						

Formations suivies

Intitulé de la formation	Date et lieu	Suivi (O/N)	observations

Observations complémentaires : (ponctualité, prises d'initiatives, investissement professionnel...)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Réexamen triennal de la rémunération

L'article 1-3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié, dispose : « La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions. » La réévaluation tous les 3 ans implique une obligation d'aborder la question de la rémunération sans obligation de revalorisation »(source : Conseil d'Etat, avis du 30 septembre 2014).

Situation actuelle : Echelon : **INM** : **depuis le** :.....

Argumentaire : (manière de servir, implication, participation au fonctionnement de la structure...)

.....
.....
.....

Evolution de rémunération proposée :

Signature de l'agent	Visa et signature de l'évaluateur	Visa et signature du directeur de l'UFR
le/...../.....	le/...../.....	le/...../.....

Avis du Directeur de composante : (le cas échéant)

.....
.....
.....

Vu et pris connaissance, Signature de l'agent
le/...../.....