

**Délibération du Conseil d'Administration
Du 21 novembre 2023**

Objet : Approbation de l'amendement à la charte des contractuels

- Vu** le code de l'éducation ;
- Vu** les statuts de l'Université d'Evry ;
- Vu** la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique;
- Vu** l'avis du Comité Social d'Administration du 22 juin 2023 ;
- Vu** la délibération CA/DRH/04.07.2023/141 du Conseil d'Administration du 04 juillet 2023 ;
- Vu** l'avis du Comité Social d'Administration du 05 octobre 2023.

Note de contexte :

La charte des personnels contractuels de l'université d'Evry est modifiée pour préciser les modalités de recrutement des personnels contractuels enseignants.

Le Conseil d'Administration décide,

Article unique :

Le Conseil d'Administration approuve la modification de la charte des personnels contractuels de l'Université d'Evry avec l'ajout, dans la partie I intitulée « recrutement », des éléments suivants :

[...]

Un temps partiel peut être proposé au regard du besoin de l'entité responsable du recrutement. La rémunération sera ainsi calculée au *pro rata temporis* selon la quotité travaillée.

[...]

L'enseignant contractuel dont le contrat est strictement inférieur à 384h a la possibilité d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de 192 h eq TD.

Fait à Evry, le 21 novembre 2023.

Vincent BOUHIER
Président de l'Université Evry



Rémunération et carrière des contractuels de l'Université d'Evry

Préambule :

La présente charte précise les modalités de recrutement et de gestion des personnels contractuels BIATSS et enseignants LRU¹ de l'établissement, notamment en matière de rémunération et de trajectoire de carrière.

L'Université d'Evry, qui s'est engagée dans une politique de revalorisation indemnitaire et professionnelle, souhaite en faire bénéficier plus largement les personnels contractuels, qui contribuent, au même titre que les personnels titulaires, à son fonctionnement et à son dynamisme.

Les objectifs sont de :

- pallier les problématiques de recrutement, d'attractivité et de turn-over
- réduire la précarité liée au contrat à durée déterminée
- valoriser et accompagner les parcours professionnels

L'accompagnement vers la titularisation des agents contractuels demeure l'un des axes centraux de la politique de gestion des contractuels de l'université.

I. Recrutement

L'ensemble des recrutements sont présentés en campagne d'emplois *en dehors des renouvellements de CDD sur support de poste pérenne*.

Le reclassement est réalisé selon les règles appliquées aux personnels titulaires et par référence aux grilles indiciaires de la Fonction Publique.

¹ Les ATER sont encadrés par le 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.

Les contractuels doctorants par le Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche modifié en 2016.

Les PAST par le Décret n°85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités.

Les chaires de professeurs juniors par le Décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021 relatif au contrat de chaire de professeur junior prévu par l'article L. 952-6-2 du code de l'éducation et par l'article L. 422-3 du code de la recherche.

Pas de recrutement direct en CDI. Les primo-recrutements sont proposés pour une durée initiale de 1 à 2 ans. Ils peuvent être proposés pour une durée initiale de 1 à 3 pour les postes de direction, les contrats recherche et les métiers en tension.

- **BIATSS :**

A l'exception des agents recrutés au forfait, les personnels contractuels en CDD et en CDI travaillant à temps plein bénéficient du pourcentage en vigueur de l'IFSE du poste.

Pour faire face aux difficultés de recrutement et compte tenu des tensions sur le marché du travail, l'établissement a la possibilité de proposer une rémunération forfaitaire, en veillant à en limiter le nombre et à respecter une cohérence avec les personnels titulaires, notamment sur des fonctions similaires. Les contrats financés par convention ou subventions font également l'objet d'une rémunération forfaitaire.

Un retour annuel en CSA est prévu pour les dérogations accordées dans l'année.

- **Enseignants :**

Les enseignants contractuels en CDD et CDI bénéficient du Référentiel d'équivalence horaire (REH) et d'une prime mensuelle LRU équivalente au montant de la prime d'enseignement supérieur, proratisée en fonction de la quotité de travail.

Les candidats sont en possession au minimum, du diplôme de master ou équivalent. Seul le grade de docteur permet l'accès aux rémunérations de type professeur agrégé.

Les candidatures ne remplissant pas les conditions de diplômes seront systématiquement examinées par le CACr, sur la base d'un exposé d'un rapporteur préalablement désigné. La composante à l'initiative d'un tel recrutement devra, dès le stade de la proposition de recrutement, formuler un argumentaire étayé pour justifier le choix de candidature opéré.

La rémunération proposée à l'enseignant contractuel est arrêté en fonction du diplôme détenu de la manière suivante :

Ancienneté professionnelle antérieure	CDD selon la grille PRCE	Rémunération brute mensuelle (indemnité de résidence incluse)	CDD selon la grille PRAG	Rémunération brute mensuelle (indemnité de résidence incluse)
	INM de rémunération		INM de rémunération	
Moins de 5 ans	448	2 238,00 €	542	2 707,58 €
Entre 5 ans et 10	519	2 592,68 €	618	3 087,24 €
Plus de 10 ans	590	2 947,37 €	710	3 546,83 €

Le service d'enseignement d'un enseignant contractuel à temps complet, pour une année pleine (12 mois) est de 384 HETD.

Un temps partiel peut être proposé au regard du besoin de l'entité responsable du recrutement. La rémunération sera ainsi calculée au *prorata temporis* selon la quotité travaillée.

L'intéressé doit également assurer les tâches liées à son activité d'enseignement et participer notamment au contrôle des connaissances et aux examens. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service.

L'enseignant contractuel dont le contrat est strictement inférieur à 384h a la possibilité d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de 192 h eq TD.

II. Renouvellement

Les contrats à durée déterminée sont renouvelés pour une durée de 1 à 3 ans sur les postes permanents de catégorie A et d'enseignants, jusqu'à l'ouverture du poste au concours ou dans une limite de 6 ans.

Les contrats à durée déterminée sont renouvelés pour une durée de 1 à 2 ans sur les postes permanents de catégorie B et C jusqu'à l'ouverture du poste au concours ou dans une limite de 6 ans.

Les contrats à durée déterminée sont renouvelés pour une durée maximale d'un an sur tous les postes en renfort, dans une limite de 6 ans.

III. CDIisation

L'ensemble des CDI sont présentés en campagne d'emplois.

Possibilité de transformation d'un CDD en CDI au bout d'une période à durée déterminée de 2 ans minimum toutes catégories confondues.

IV. La rémunération et son évolution

La rémunération des CDD et CDI non concernés par les rémunérations forfaitaires est augmentée par référence aux grilles indiciaires de la Fonction Publique.

Après l'embauche, à l'exception des agents recrutés au forfait, le pourcentage de l'ISFE augmente progressivement selon les modalités suivantes :

Catégorie C et B :

A l'issue d'un an : 100% de l'IFSE du poste

Catégorie ASI :

A l'issue d'un an : 70% de l'IFSE du poste

A l'issue de deux ans : 100% de l'IFSE du poste

Catégorie IGE-IGR :

A l'issue d'un an : 60% de l'IFSE du poste

A l'issue de deux ans : 100% de l'IFSE du poste

Toute modification portant sur les grilles (modifications, évolutions du point d'indice) est prise en compte sans attendre le renouvellement.

L'ancienneté acquise à l'université à compter de la CDIisation est reprise à 100%. La rémunération est réévaluée tous les 3 ans.

Pour les agents en CDI bénéficiant d'une rémunération forfaitaire, un taux d'augmentation peut-être proposé tous les trois ans.

V. Progression de carrière

Chaque agent contractuel bénéficie d'un entretien professionnel, obligatoire à compter d'un an d'ancienneté.

Tous les agents contractuels BIATSS qui le souhaitent bénéficient d'un accompagnement vers la titularisation, notamment au travers des formations proposées.

Les agents en CDI peuvent, au même titre que les personnels titulaires, participer au mouvement interne.

