

Règlement de gestion des personnels contractuels BIATSS Université Grenoble Alpes

Vu le Code de l'Éducation et notamment ses articles L.954-1 à L.954-3,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État,

Vu le décret n°86-83 du 17 janvier 1986, modifié, relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Les principes fondateurs du règlement de gestion des personnels contractuels.

L'université Grenoble Alpes est attachée au principe posé par la loi du **13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dans son article 3 selon lequel** les emplois permanents de la fonction publique sont occupés par des fonctionnaires.

Ce règlement de gestion des personnels contractuels confirme la volonté de l'UGA de :

- Mettre en place des règles transparentes de gestion des personnels contractuels reconnaissant la place de ces derniers dans le fonctionnement des établissements fondateurs de l'Université Grenoble Alpes et leur garantissant les droits acquis en leur sein dans le respect de la soutenabilité financière pour l'établissement.
- D'accompagner les personnels contractuels vers l'accession à des emplois de fonctionnaire et à garantir leur employabilité durable.
- De sécuriser les parcours professionnels des agents contractuels en accompagnant les personnels contractuels vers l'accession à l'emploi titulaire et en leur donnant des repères quant à leur situation.
- De garantir leur employabilité durable des agents contractuels en garantissant le développement de leurs compétences
- D'offrir aux personnels contractuels des droits identiques à ceux des fonctionnaires en matière d'action sociale

Le présent règlement de gestion pose les règles applicables aux personnels contractuels en trois volets :

1. Les personnels contractuels recrutés sur contrats pérennes pour répondre à un besoin permanent, en poste au sein de l'un des établissements fondateurs de l'UGA
2. Les personnels contractuels recrutés par l'UGA à compter du 1^{er} janvier 2016.
3. Les contractuels recrutés sur projets innovants.

1. Règlement de gestion des contrats administratifs et techniques pérennes conclus pour répondre à un besoin permanent avant le 1^{er} janvier 2016 par un établissement fondateur de l'UGA

Les personnels concernés par ce volet spécifique suivant sont :

- Ceux qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :
 - Etre contractuel d'un des établissements fondateurs de l'UGA au 31 décembre 2015
 - Etre affecté sur un poste cartographié comme permanent par l'établissement fondateur antérieurement porteur du contrat.
 - Etre en CDI ou CDD fondé sur l'article, 4.1, 4.2, 6, ou 6 quinquies supérieur à 2 ans sur la même fonction, de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.
- Ou ceux recrutés au titre de l'article 2.3.3 du volet 2 du présent règlement de gestion, dont le contrat est renouvelé après une première période de contrat au titre de l'article 6 quinquies.

1.1. Rémunération

La rémunération principale des personnels contractuels administratifs et techniques est basée sur les grilles annexées au présent règlement de gestion (annexe 1)

Le positionnement sur la nouvelle grille de rémunération est réalisé à indice identique ou immédiatement supérieur avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'indice du précédent établissement.

Le passage d'un indice à l'autre s'effectue à l'ancienneté de façon linéaire selon la règle de l'ancienneté acquise.

Un changement de niveau d'emploi n'est envisageable que dans le cadre d'une procédure de recrutement faisant suite à la publication d'un emploi après avis de la CCPANT.

1.2. Rémunération complémentaire

Les personnels contractuels pérennes sur poste permanent des membres fondateurs et ceux recrutés au titre de l'article 2.3.3 du volet 2 du présent règlement de gestion dont le contrat est renouvelé après une première période de contrat au titre de l'article 6 quinquies bénéficient d'un complément de rémunération à partir du 13^{ème} mois de contrat dans l'établissement

Les montants sont fixés comme suit :

- Personnels de catégorie C : 101,6 € (montant mensuel brut)

- Personnels de catégorie B : 129,07€ (montant mensuel brut)
- Personnels de catégorie A : 231,91€ (montant mensuel brut)

Ces montants peuvent faire l'objet d'une réévaluation au regard de la soutenabilité financière pour l'établissement. et après avis du comité technique et délibération du conseil d'administration.

Les agents bénéficiant avant la date du 1^{er} janvier 2016 d'un complément de rémunération supérieur à ces montants en conservent le bénéfice au titre des avantages acquis.

1.3. Renouvellement de contrat

Pour les personnels en CDD, chaque renouvellement de contrat fait l'objet d'un rapport du chef de service portant sur l'aptitude professionnelle et les compétences mises en œuvre par l'agent et attestant la préparation active et l'inscription effective aux concours.

1.3.1. Les renouvellements de contrat après 1 an de CDD

Le contrat peut être renouvelé sous réserve:

- de la permanence du besoin,
- de l'évaluation positive de l'agent lors d'un entretien bilan devant une commission interne à l'établissement organisée par la Direction générale déléguée aux ressources humaines (DGDRH),
- de l'engagement de l'agent à préparer et se présenter à des concours de la fonction publique,
- de la permanence du besoin dans la ligne métier au sein de l'établissement.

L'agent bénéficie du droit à la formation et du soutien de l'établissement pour l'aider à préparer ces concours.

1.3.2. Les personnels n'ayant pas bénéficié d'un entretien bilan mené par une des DRH d'un établissement fondateur

Les personnels ayant moins de 4 ans de contrat au sein des établissements fondateurs n'ayant pas bénéficié d'un entretien verront leur contrat renouvelé pour atteindre 4 ans de contrat, sous réserve :

- de la permanence du besoin,
- d'un entretien bilan positif organisé par la DGD RH devant une commission composée d'au moins un expert métier, le supérieur hiérarchique et un représentant de la DGD RH,
- d'un bilan positif de leur chef de service,

- de la vérification de la préparation et l'inscription aux concours administratifs.

1.3.3. Les personnels ayant atteint 4 ans de contrat

Ces personnels verront leur contrat renouvelé pour une durée de 2 ans sous réserve :

- de la permanence du besoin,
- d'un entretien bilan positif organisé par la DGD RH devant une commission composée d'au moins un expert métier, le supérieur hiérarchique et un représentant de la DGD RH,
- d'un bilan positif de leur chef de service.
- de la vérification de la préparation et l'inscription aux concours administratifs,

1.3.4. Accession à un CDI

L'objectif de l'UGA est de permettre à chacun des contractuels pérennes d'accéder à un emploi de titulaire.

Néanmoins, il pourra être proposé l'accès au CDI pour les contractuels pérennes des établissements fondateurs.

Selon les conditions les suivantes :

- avoir un contrat fondé sur les articles 4.1, 4.2 et 6 de la loi du 11 janvier 1984.
- justifier d'une durée de services publics effectifs de six ans (les services accomplis à temps partiel ou à temps incomplet sont assimilés à du temps complet),
- avoir accompli ces services dans des fonctions de niveau équivalent,
- avoir accompli ces services auprès du même employeur. (Y compris contrats établissements fondateurs) sans interruption supérieure à 4 mois.

L'accession à un CDI interviendra après un entretien bilan organisé par la DGD RH devant une commission composée d'au moins un expert métier, le supérieur hiérarchique et un représentant de la DGD RH.

Au terme de 6 ans, le contrat à durée déterminée sera transformé en contrat à durée indéterminée.

1.3.5. Accompagnement vers la titularisation

Les contractuels pérennes en CDI et CDD fondateurs bénéficient d'un suivi particulier dans le cadre des dispositifs d'accompagnement de l'évolution des compétences de la DGD RH.

Leurs supérieurs hiérarchiques veilleront à assurer un suivi individualisé dans le cadre de l'entretien professionnel.

1.4. Dispositif de mise en œuvre

Le présent règlement de gestion des contractuels remplace les règlements de gestion ou accords-cadres des universités Grenoble 1, 2 et 3 membres fondateurs de l'UGA.

2. Règlement de gestion des contrats administratifs et techniques de l'Université Grenoble Alpes recrutées à partir du 1^{er} janvier 2016

Ce volet ne traite pas des contrats sur projets innovants.

2.1. Les cas de recours aux contractuels

Type de recrutement	Fondement juridique	Nature et durée du contrat	Commentaires
Besoin permanent lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les missions correspondantes	Article 4, 1 de la loi du 11 janvier 1984	1 an, puis 3 ans puis 2 ans	Recrutements en CDI directement possible pour fonctions spécifiques (par exemple médecins).
Besoin permanent pour des fonctions de catégorie A lorsque la nature des fonctions et les besoins du service le justifient	Article 4, 2 de la loi du 11 janvier 1984	1 an, puis 3 ans puis 2 ans	Recrutements en CDI directement possible de manière encadrée pour fonctions spécifiques
Faire face temporairement à la vacance d'un emploi permanent	Article 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984	CDD 12 mois	Renouvellement apprécié en fonction du dispositif d'allocation des moyens
Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels	Article 6 quater de la loi du 11 janvier 1984	CDD (durée de l'absence de l'agent à remplacer)	Renouvellement uniquement en CDD dans la limite de 4 ans
Faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	Article 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984	Article 7 Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 accroissement saisonnier d'activités - six mois au cours d'une période de douze mois - accroissement temporaire d'activités douze mois au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs	

2.2. Recrutement

Le recours au recrutement d'agents contractuels se fait sur autorisation préalable délivrée par la DGDRH, après vérification des conditions légales, réglementaires et budgétaires.

L'organisation de la procédure de recrutement des agents contractuels est assurée par la DGDRH et les composantes ou les services de l'établissement.

En dehors des missions de courtes durées, inférieures à 2 mois, le recrutement d'agents contractuels donne lieu à une publication de l'offre d'emploi et à la mise en place d'une commission de recrutement composé au moins du futur supérieur hiérarchique de la personne recrutée et d'un représentant de la DGDRH.

La DGDRH s'assure, selon les modalités prévues par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986, que l'agent recruté par l'UGA remplit les conditions prévues par le même décret.

Quel que soit son fondement juridique, le contrat prend la forme d'un écrit, comportant notamment, en application des textes en vigueur, son fondement juridique, sa date de prise d'effet, sa durée, la période d'essai éventuelle, la définition du poste occupé, les obligations et droits de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte réglementaire, la rémunération.

2.3. Modalités spécifiques de gestion

2.3.1. Les recrutements réalisés pour répondre à un besoin permanent lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les missions correspondantes

Ces contrats sont fondés sur l'article 4-1 de la loi du 11 janvier 1984.

Les personnes recrutées doivent répondre aux conditions de diplôme requises pour l'accès au corps de fonctionnaire correspondant au niveau de l'emploi pour lequel elles sont recrutées.

2.3.1.1. Durée

Ils sont conclus initialement en contrat à durée déterminée d'une durée initiale d'un an.

A l'issue d'une période d'un an de contrat le renouvellement en CDI est possible sous réserve

- d'un entretien bilan positif organisé par la DGD RH devant une commission composée d'au moins un expert métier, le supérieur hiérarchique et un représentant de la DGD RH ;
- d'un bilan positif de leur chef de service.

Les recrutements directs par la voie du CDI dans le cadre de l'article 4-1 seront possibles sur les fonctions identifiées dans le cadre de la campagne d'emploi de l'établissement.

Un bilan du recours au CDI sera présenté annuellement au Comité Technique.

(La liste des fonctions dont le recrutement est basé sur l'article 4-1 de la loi du 11 janvier 1984 est annexée au présent règlement de gestion).

2.3.1.2. Rémunération

Une grille de rémunération spécifique est établie et annexée au présent règlement pour les catégories de personnels dont les missions répondent à un besoin permanent de l'établissement en l'absence de corps de fonctionnaires.

Les personnes recrutées sont positionnées sur cette grille en fonction de leur expérience professionnelle.

2.3.2. Les recrutements réalisés pour répondre à un besoin permanent pour des fonctions de catégorie A lorsque la nature des fonctions et les besoins du service le justifient

Les contrats fondés sur l'article 4-2, sont conclus pour répondre à des besoins spécifiques faisant obstacle au recrutement d'un titulaire. Les personnes recrutées doivent répondre aux conditions de diplôme requises pour l'accès au corps de fonctionnaire correspondant au niveau de l'emploi pour lequel elles sont recrutées.

2.3.2.1. Nature des fonctions

Il s'agit notamment dans ce cadre du recrutement d'agents disposant de compétences hautement spécialisées rarement détenues par le ou les corps de fonctionnaire de catégorie A.

Ce fondement est également utilisé en l'absence de candidat au concours ou à la mobilité de fonctionnaire alors que la continuité de service nécessite de pouvoir le poste rapidement.

2.3.2.2. Durée

Ils sont conclus initialement en contrat à durée déterminée d'une durée initiale d'un an.

A l'issue d'une période d'un an de contrat le renouvellement en CDD d'une durée de 2 est possible sous réserve.

- de la permanence du besoin et de l'impossibilité de recours à un personnel fonctionnaire.
- d'un entretien bilan positif organisé par la DGD RH devant une commission composée d'au moins un expert métier, le supérieur hiérarchique et un représentant de la DGD RH,
- d'un bilan positif de leur chef de service.

A l'issue d'une durée de 3 ans le renouvellement en CDD d'une durée 3 ans est possible sous réserve :

- de la permanence du besoin et de l'impossibilité de recours à un personnel fonctionnaire,
- d'un entretien bilan positif organisé par la DGD RH devant une commission composée d'au moins un expert métier, le supérieur hiérarchique et un représentant de la DGD RH,
- d'un bilan positif de leur chef de service.

Au terme de 6 ans, le renouvellement se fera sous la forme d'un contrat à durée indéterminée.

A titre exceptionnel le passage en contrat à durée indéterminée pourra intervenir au terme de 3 ans de contrat pour répondre à des besoins spécifiques non couverts par des personnels titulaires.

2.3.2.3. Rémunération

Le niveau de rémunération à l'embauche est défini par rapport aux grilles indiciaires des personnels contractuels UGA selon le niveau de l'emploi, de la fonction occupée et de l'expérience professionnelle de la personne.

L'indice de rémunération du contractuel ne pourra cependant pas être supérieur à l'indice dont il bénéficierait lors d'un classement à la nomination en qualité de fonctionnaire. Le cas échéant, les exceptions à ce principe feront l'objet d'un bilan présenté annuellement au Comité Technique.

2.3.3. Les recrutements réalisés pour faire face temporairement à la vacance d'un emploi permanent

Lorsqu'un emploi cartographié comme permanent par l'établissement est vacant n'est pas pourvu par la mobilité interne il peut faire l'objet d'un recrutement de contractuel sur le fondement l'article 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984.

Les personnes recrutées doivent répondre aux conditions de diplôme requises pour l'accès au corps de fonctionnaire correspondant au niveau de l'emploi pour lequel elles sont recrutées.

2.3.3.1. Durée

Ces contrats sont conclus pour une durée initiale d'un an.

A l'issue de la première année de contrat, dans le cadre du dispositif d'allocation des moyens, il sera décidé de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire ou un contractuel pérenne.

Si l'emploi reste pourvu par un contractuel, dans ce cas le contrat peut être proposé à la personne contractuelle affectée sur ce poste à l'issue d'un entretien bilan organisé par la DGDRH selon les modalités définies au volet 1 du présent règlement de gestion. Le nouveau contrat est établi sur la base de l'article 6 ou 4.2 de la loi du 11 janvier 1984 et les dispositions du 1^{er} volet du règlement de gestion lui seront applicables.

2.3.3.2. Rémunération

Le niveau de rémunération à l'embauche est défini par rapport aux grilles indiciaires des personnels contractuels UGA selon le niveau de l'emploi, de la fonction occupée et de l'expérience professionnelle de la personne.

L'indice de rémunération du contractuel ne pourra cependant pas être supérieur à l'indice dont il bénéficierait lors d'un classement à la nomination en qualité de fonctionnaire. Le cas échéant, les exceptions à ce principe feront l'objet d'un bilan présenté annuellement au Comité Technique.

Dans le cadre des renouvellements prévus au 2.3.3.1 les modalités définies au volet 1 s'appliquent.

2.3.4. Les recrutements réalisés pour répondre à un besoin de remplacement d'un agent temporairement absent

Le remplacement des personnels temporairement absents est piloté par la DGD RH.

Lorsque l'absence d'un agent donne lieu à un remplacement, le recrutement est fondé sur l'article 6 quater de la loi du 11 janvier 1984.

Les personnes recrutées doivent répondre aux conditions de diplôme requises pour l'accès au corps de fonctionnaire correspondant au niveau de l'emploi pour lequel elles sont recrutées.

2.3.4.1. Durée

La durée des contrats est calquée sur la durée de l'absence de l'agent remplacé et dans la limite de 4 ans.

2.3.4.2. Rémunération

Le niveau de rémunération à l'embauche est défini par rapport aux grilles indiciaires des personnels contractuels de l'UGA selon le niveau de l'emploi occupé.

Les recrutements d'agents contractuels se font sur l'indice de début de grille.

A titre exceptionnel le recrutement pourra se faire à un indice supérieur de la grille en fonction de la nature des fonctions occupées et de la soutenabilité financière pour l'établissement de la mise en œuvre de cette rémunération sur la durée du contrat.

L'indice de rémunération du contractuel ne pourra cependant pas être supérieur à l'indice dont il bénéficierait lors d'un classement à la nomination en qualité de fonctionnaire.

Un bilan des situations de dérogation au principe de recrutement au premier indice de la grille sera présenté annuellement au Comité Technique.

2.3.5. Les recrutements réalisés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité

Dans le cadre de règles définies par la DGD RH, il sera possible de recruter des personnels contractuels pour faire face à des besoins liés à un accroissement d'activité dans le cadre des principes posés au 2.2 du présent règlement de gestion.

Ces recrutements sont fondés sur l'Article 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984

2.3.5.1. Durée

Leur durée est limitée à douze mois au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs pour les besoins de renforts temporaires et 6 mois au cours d'une période de douze mois pour les besoins de renforts saisonniers.

2.3.5.2. Rémunération

Le niveau de rémunération à l'embauche est défini par rapport aux grilles indiciaires des personnels contractuels de l'UGA selon le niveau de l'emploi occupé.

Les recrutements d'agents contractuels se font sur l'indice de début de grille.

A titre exceptionnel, le recrutement pourra se faire à un indice supérieur de la grille en fonction de la nature des fonctions occupées et de la soutenabilité financière pour l'établissement de la mise en œuvre de cette rémunération sur la durée du contrat.

L'indice de rémunération du contractuel ne pourra cependant pas être supérieur à l'indice dont il bénéficierait lors d'un classement à la nomination en qualité de fonctionnaire.

Un bilan des situations de dérogation au principe de recrutement au premier indice de la grille sera présenté annuellement au Comité Technique.

2.4. Passage en CDI

Conformément à l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984 modifiée, peuvent bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (CDI) les agents non titulaires remplissant les conditions cumulatives suivantes:

- être recrutés pour répondre à un besoin permanent (en application des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984),
- justifier d'une durée de services publics effectifs de six ans (les services accomplis à temps partiel ou à temps incomplet sont assimilés à du temps complet),
- avoir accompli ces services dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (A, B ou C),
- avoir accompli ces services auprès du même employeur sans interruption supérieure à 4 mois.

L'accession à un CDI interviendra après un entretien bilan organisé par la DGD RH devant une commission composée d'au moins un expert métier, le supérieur hiérarchique et un représentant de la DGD RH.

Au terme de 6 ans, le contrat à durée déterminée sera transformé en contrat à durée indéterminée.

2.5. Période d'essai

Une période d'essai est prévue au titre du premier contrat. La durée est modulée en fonction de la période de l'engagement.

- Engagement inférieur ou égal à 1 mois : 8 jours ouvrés
- Engagement pour une durée supérieure à 1 mois et inférieure à 6 mois : 10 jours ouvrés
- Engagement pour une durée supérieure à 6 mois et inférieure ou égale à 1 an : 1 mois
- Engagement pour une durée supérieure à 1 an : 2 mois
- De quatre mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée

2.6. Modalités de renouvellement de contrat

Les contrats seront renouvelés selon les dispositions réglementaires et limitées à 4 ans dans le cadre de l'article 6 quater. La limite de 4 ans s'applique tous contrats de remplacement confondus.

Les demandes de renouvellement au-delà d'une période de contrat(s) d'un an sont soumises à un entretien bilan et un avis du chef de service.

2.7. Dispositif de mise en œuvre

Le dispositif prévu au présent volet s'applique à compter du 1^{er} janvier 2016 pour les contrats conclus par l'UGA.

3. Règlement de gestion des contrats de soutien aux projets financés sur ressources contractuelles spécifiques et dédiées.

Ce volet s'applique aux contrats conclus dans le cadre de projets innovants portés dans le cadre des missions de l'Université et fondés sur des ressources spécifiques et dédiées. Il s'appuie sur les dispositions en vigueur à l'Université Joseph Fourier, reconduites de façon transitoire. Un chantier sera ouvert sur cette thématique début 2016 afin de faire évoluer ce cadre spécifique.

3.1. Les collaborateurs experts

L'article 19 de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités a introduit un article L. 954-3 au code de l'éducation qui permet aux universités de procéder aux recrutements d'agents contractuels les mieux adaptés à leurs besoins spécifiques.

Sont donc exclus de la procédure des collaborateurs de haut niveau les personnels ne relevant pas de la catégorie A, en application de la loi 84-16 modifiée **portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.**

Les dispositions du décret 86-83 pris en application de la loi 84-16 **relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat s'appliquent donc de plein droit aux collaborateurs experts.**

Ces emplois sont financés uniquement par des ressources contractuelles spécifiques et dédiées.

3.1.1. Catégories de collaborateurs de collaborateurs experts

Selon son expérience antérieure et son diplôme, le collaborateur-expert se rattache à l'une des cinq catégories suivantes.

- Catégorie I – L'expert de haut niveau

C'est un spécialiste à haute qualification scientifique et/ou technique disposant d'une expérience professionnelle de plusieurs années acquise dans le monde industriel, dans celui de la recherche, ou sur une plateforme pédagogique, en France ou à l'étranger.

Cette catégorie correspond à des compétences rares voire très rares, pour lesquelles la concurrence à l'embauche est particulièrement grande.

- Catégorie II – L'ingénieur de recherche-développement

Ayant un doctorat ou équivalent, il présente un niveau de compétence technique élevé et pointu dans un domaine scientifique en lien avec le contrat de recherche pour lequel il va être employé.

- Catégorie III – Le Post-Doctorant

Le Post-doctorant est un jeune scientifique venant de finir sa thèse de doctorat sur un sujet proche de l'opération de recherche dans laquelle il va être engagé. Dans la plupart des cas, cette action contractuelle va permettre au jeune scientifique de valoriser son travail de thèse pour développer sa carrière scientifique.

- Catégorie IV – Le Collaborateur d'Etudes

Titulaire d'un bac + 5 ou un titre équivalent, le collaborateur d'études participe au développement et à l'élaboration du projet pédagogique ou de recherche.

- Catégorie V – Le Collaborateur Assistant

Titulaire d'un DUT, BTS, DEUST, d'une Licence ou d'un titre équivalent, le collaborateur assistant participe à la mise en œuvre et au suivi du projet. Il assure des fonctions de gestionnaire avec un certain niveau de qualification.

3.1.2. Contrats de travail : Durée, prise d'effet et contraintes

3.1.2.1. Durée

Les collaborateurs experts ont vocation à être salariés de l'UGA pour une durée limitée à la durée du projet.

Dans le cadre de cette procédure tout collaborateur expert est lié à l'UGA par un contrat à temps complet ou à temps incomplet, pour une durée minimale de 3 mois et maximale de 5 ans ½ (prolongation incluse).

Pour les post doctorants, la durée maximale est de 3 ans.

3.1.2.2. Prise d'effet

La date d'effet du contrat de travail à durée déterminée doit être concomitante ou postérieure à la date de signature du contrat de financement de l'activité d'études, d'ingénierie ou de recherche.

3.1.2.3. Conditions de recrutement

Le responsable du contrat doit vérifier que le collaborateur qu'il s'apprête à recruter répond bien aux conditions de la réglementation des contractuels fonction publique et du travail, notamment lorsqu'il s'agit d'un collaborateur de nationalité étrangère et originaire d'un pays hors UE, une convention d'accueil de chercheur étranger doit être signée préalablement à son embauche. La DGDRH est à la disposition des responsables de contrat pour apporter le support nécessaire à cette vérification, un délai doit être prévu pour toute embauche.

Le financement du CDD doit être exclusivement assuré par les recettes sur projet identifiées pour la rémunération de collaborateurs temporaires.

3.1.3. Rémunération

La rémunération est établie selon la grille de rémunération ci-dessous Ce salaire ne peut inclure aucune rémunération annexe de quelque nature que ce soit (prime, indemnité,...).

En revanche, chaque fois que le contrat support (de recherche, de développement ou d'ingénierie) aura été négocié avec des niveaux de salaires particuliers, ces derniers seront respectés.

Le montant de la rémunération proposé au collaborateur expert est déterminé en tenant compte de la qualification, de l'expérience, du niveau de compétence attendu, du caractère non pérenne de la mission et de l'état du marché du travail dans les domaines dont relève le contrat concerné.

Les plages de rémunération ont été établies sans corrélation avec les grilles de la fonction publique.

Le montant de la rémunération n'est pas garanti en cas de changement de statut au sein de l'UGA.

Grille de référence pour la rémunération des collaborateurs experts

CATEGORIE		Diplôme minimal requis	Fonctions correspondantes	Niveau de recrutement recommandé	Salaire mensuel brut
I)	Expert de haut niveau	Doctorat ou équivalent	Mission hautement qualifiée avec expérience significative	Minimum	3 000
II)	Ingénieur de recherche et développement	Doctorat, Diplôme Ingénieur ou équivalent	Niveau de compétence technique très élevé et pointu	Niveau inférieur	2 764
				Niveau supérieur	3 273
III)	Post-Doctorant	Doctorat	Valorisation du travail de thèse par un travail de recherche autonome	Niveau inférieur	2 379
				Niveau supérieur	2 958
IV)	Collaborateur d'études	Bac + 5, Diplôme d'Ingénieur ou équivalent	Participe au développement et à l'élaboration du projet de recherche/ de développement ou d'ingénierie	Niveau inférieur	1 713
				Niveau supérieur	2 764
V)	Collaborateur assistant	DUT-BTS Licence ou équivalent	Participe au support du projet contractuel (gestionnaire qualifié)	Niveau inférieur	1 569
				Niveau supérieur	2 338

Les rémunérations sont fixées après avis de la DGD RH afin d'assurer une cohérence d'ensemble à l'échelle de l'établissement.

3.2. Les fonctions supports aux projets innovants occupées par les personnels de catégorie B et C

3.2.1. Modalités de recrutement

Des personnels contractuels de catégorie B ou C peuvent être recrutés sur des fonctions supports aux projets innovants, dans le cadre de renforts temporaires aux activités administratives ou techniques portées habituellement par la structure concernée (Article 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984).

Ils sont recrutés après publication d'une fiche de poste.

3.2.2. Durée des contrats

Le contrat est conclu pour une durée limitée à 12 mois.

3.2.3. Rémunération

Le contractuel est rémunéré sur la base de la grille des contractuels UGA décrite en annexe 1 du présent règlement de gestion.

3.2.4. Dispositif de mise en œuvre

Le dispositif prévu au présent volet s'applique à compter du 1er janvier 2016 pour les contrats conclus par l'UGA.

4. Dispositions communes

4.1. Entretien professionnel

Un entretien professionnel est organisé selon les modalités prévues par l'article 1-4 du Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, à partir de la 2^{ème} année de contrat.

Les modalités de déroulement de cet entretien d'évaluation sont arrêtées annuellement dans une note de service dans les mêmes conditions que les personnels titulaires.

4.2. Formation professionnelle

Les agents contractuels bénéficient de plein droit du plan de formation de l'établissement. Ils font l'objet d'un suivi individualisé par leur chef de service et la DGDRH, notamment pour la préparation des concours et pour assurer le développement de leurs compétences.

4.3. Régime horaires – congés

Les personnels contractuels bénéficient des modalités de temps de travail et de droits à congés identiques aux personnels fonctionnaires.

4.4. Prestations d'action sociale

Les prestations dont il s'agit sont distinctes de la rémunération (part principale et part complémentaire). Lesdites prestations sont attribuées indépendamment de la catégorie d'emploi, de l'indice et de la manière de servir.

Les agents contractuels de l'UGA bénéficient de la subvention de restauration, de la participation de l'employeur aux frais de transport, des aides d'urgence et du prêt social à taux zéro dès le début de leur contrat. Ils bénéficient, sur leur demande, des autres prestations d'action sociale lorsque leur contrat est d'une durée de 6 mois minimum ou à partir de 6 mois d'ancienneté.

4.5. Mobilité

Les agents contractuels en CDI et ceux en CDD au titre de l'article 4.2 ou 6 totalisant 4 ans d'ancienneté sur leur poste peuvent bénéficier d'une mobilité fonctionnelle au sein de l'UGA. Ils peuvent se faire accompagner dans leur projet par une conseillère parcours professionnelle.

5. Disposition transitoire

5.1. Complément de rémunération

Les personnels recrutés que la base des articles 6 sexies et 6 quater actuellement en poste dans les établissements qui bénéficient d'un complément de rémunération en conserve le bénéfice. Le complément de rémunération sera intégré à leur rémunération indiciaire.

Annexe 1 Grille de rémunération des contractuels administratifs et techniques Université Grenoble Alpes

UGA - CONTRACTUEL Niveau C

Echelon	Durée	Brut	Majoré
1	2 ans	340	321
2	2 ans	341	322
3	3 ans	342	323
4	3 ans	343	324
5	3 ans	347	325
6	3 ans	348	326
7	4 ans	351	328
8	4 ans	356	332
9	4 ans	364	338
10	5 ans	380	350
11		400	363

UGA – CONTRACTUEL Niveau B

Echelon	Durée	Brut	Majoré
1	2 ans	348	326
2	3 ans	352	329
3	3 ans	356	332
4	3 ans	360	335
5	3 ans	374	345
6	3 ans	393	358
7	3 ans	418	371
8	4 ans	438	386
9	4 ans	457	400
10	4 ans	488	422
11	5 ans	516	443
12	5 ans	548	466
13		576	486

UGA - CONTRACTUEL Niveau AI

Echelon	Durée	Brut	Majoré
1	2 ans	366	339
2	2 ans 6 mois	385	353
3	2 ans 6 mois	418	371
4	3 ans	440	387
5	3 ans	461	404
6	3 ans	490	423
7	3 ans	511	440
8	3 ans	536	457
9	3 ans	559	474
10	3 ans	580	490
11	3 ans	600	505
12	3 ans	622	522
13	3 ans	643	538
14	4 ans	660	551

UGA - CONTRACTUEL Niveau IGE

1	2ans	416	370
2	2 ans 6 mois	438	386
3	2ans 6 mois	463	405
4	2 ans 6 mois	494	426
5	2 ans 6 mois	523	448
6	2 ans 6 mois	549	467
7	2 ans 6 mois	582	492
8	3ans	607	510
9	3ans	641	536
10	3ans	674	561
11	3ans	691	574
12	3ans	721	597
13	3ans	750	619

UGA – CONTRACTUEL Niveau IGR			
1	2 ans	473	412
2	2ans 6 mois	508	437
3	2ans 6 mois	546	464
4	3ans	582	492
5	3ans	612	514
6	3ans	659	550
7	3ans	701	582
8	3ans	750	619
9	4ans	801	658
10	4ans	838	686
11		874	713

Annexe 2 – Recrutements éligibles à l'article 4-1

- Médecins du travail

Ancienneté	Montant brut mensuel
0	3 000 €
3	3 300 €
6	3 600 €
9	3 800 €
12	4 000 €
15	4 200 €
18	4 400 €
21	4 600 €
24	4 800 €
27	4 900 €
30	5 000 €
33	5 100 €
36	5 200 €

- Thanatopracteur

Grille de référence contractuel UGA ASI.

Règlement de gestion des personnels contractuels enseignants

Vu le Code de l'Education et notamment ses articles L.954-1 à L.954-3,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n°86-83 du 17 janvier 1986, modifié, relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Vu le décret no 92-131 du 5 février 1992 relatif au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur

Principes

L'université Grenoble Alpes est attachée au principe posé par la loi du **13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dans son article 3 selon lequel** les emplois permanents de la fonction publique sont occupés par des fonctionnaires.

Ce règlement de gestion des personnels contractuels confirme la volonté de l'UGA de

- mettre en place des règles transparentes de gestion des personnels contractuels reconnaissant la place de ces derniers dans le fonctionnement des établissements fondateurs de la nouvelle université et leur garantissant les droits acquis en leur sein dans le respect de la soutenabilité financière pour le nouvel établissement.
- D'accompagner les personnels contractuels vers l'accèsion à des emplois de fonctionnaire et à garantir leur employabilité.
- De sécuriser les parcours professionnels des agents contractuels en accompagnant les personnels contractuels vers l'accèsion à l'emploi titulaire et en leur donnant des repères quant à leur situation.
- De garantir l'employabilité durable des agents contractuels en garantissant le développement de leurs compétences
- D'offrir aux personnels contractuels des droits identiques aux fonctionnaires en matière d'action sociale

L'UGA a pour objectif de prendre en compte la réalité de la situation des personnes exerçant des missions d'enseignement depuis plusieurs années en son sein sans bénéficier d'une situation professionnelle stable. Elle s'engage à initier une démarche progressive de régularisation des conditions d'emploi de ces agents et de résorption de la précarité. Le présent accord de gestion évoluera dans le cadre du dialogue social pour atteindre cet objectif.

Le présent règlement de gestion s'applique aux personnels enseignants contractuels recrutés par l'UGA pour répondre à des besoins permanents ou non permanents d'enseignement.

La situation des personnels contractuels exerçant des fonctions d'enseignement ou d'enseignement et de recherche régies par une réglementation spécifique (ATER, Doctorants avec contrat enseignement, Lecteurs, Maîtres de langue, PAST) n'entre pas dans le cadre de ce règlement.

Les contrats d'enseignants sont conclus afin de :

- Répondre à des besoins de recrutement dans le cadre d'un vivier de recrutement personnel statutaire du second degré inexistant ou rare.
- Pourvoir temporairement à la vacance d'un poste de titulaire.
- Répondre à un besoin temporaire d'enseignement.

Quatre types de situation sont traités dans le cadre du présent règlement de gestion.

Les contrats établis pour répondre à :

- la vacance temporaire d'un poste d'enseignement du second degré,
- un besoin permanent du type enseignant
- un besoin temporaire du type enseignant associé
- Aux besoins saisonniers du CUEF.

1. Règles de gestion applicables aux contrats établis pour répondre à la vacance temporaire d'un poste d'enseignement du second degré

Des enseignant-e-s contractuel-le-s peuvent être recruté-e-s sur le fondement du décret du 5 février 1992 pour pourvoir un poste d'enseignants titulaire du second degré temporairement vacant.

1.1. Principes de recrutement

Les agents contractuels sont recrutés en contrats à durée déterminée (CDD).

La durée maximum d'embauche sur un emploi vacant d'enseignant du second degré est de 1 an, renouvelable une fois dans l'attente du recrutement d'un titulaire.

La durée cumulée maximale de recrutement en qualité d'enseignant contractuel de type second degré sur des emplois temporairement vacants est limité à 3 ans.

Le diplôme de master ou diplôme équivalent est requis pour l'ensemble de ces recrutements sauf exception justifiée par le contexte de formation.

Le recrutement est réalisé pour une quotité minimale de 50 %.

1.2. Procédure de recrutement

1.2.1. Demande de recrutement

La direction de la composante ou structure d'affectation devra formuler une demande d'autorisation de recrutement à la direction générale déléguée aux ressources humaines.

Cette demande devra être fondée sur un argumentaire reprenant les objectifs de ce recrutement et précisant le motif de la vacance d'emploi.

Cette demande est arbitrée dans le cadre de la procédure générale d'allocation des moyens.

1.2.2. Publicité

Une fiche de poste est établie par la composante ou structure d'affectation, la DGD RH en assure la publicité.

1.2.3. Commission de recrutement

Une commission de recrutement est proposée par la direction de la composante ou structure d'affectation à la direction de l'établissement, au moins 1 mois avant la tenue de la première réunion de la commission.

La commission de recrutement doit comprendre au moins 4 membres.

La proposition de recrutement émise par la commission de recrutement est soumise à validation de la direction de l'établissement.

1.2.4. Rémunération

La rémunération des personnels enseignants contractuels sur poste vacant est définie à partir d'une grille inspirée de la grille des PRCE avec la possibilité de recruter sur un indice différencié pour les titulaires d'un doctorat. (annexe 1)

1.2.5. Activité et service

Le service annuel à temps plein est composé d'une activité d'enseignement correspondant à 256 h CM ou 384 h TD ou TP ou toute combinaison équivalente

L'obligation de service comprend le service d'enseignement et les obligations liées aux activités d'enseignement dans un établissement d'enseignement supérieur (notamment participation aux jurys, correction des copies, participation aux réunions pédagogiques.....)

1.2.6. Modalités d'application

Les contrats en vigueur au 1^{er} janvier 2016 sont régis par les règles applicables dans l'établissement signataire au moment de leur conclusion.

Les dispositions du présent règlement de gestion sont applicables aux contrats conclus par l'Université Grenoble Alpes à compter du 1^{er} janvier 2016.

2. Règles de gestion applicables aux contrats établis pour répondre à un besoin permanent du type enseignant

2.1. Principes de recrutement

La liste des emplois permanents d'enseignants à pourvoir est arrêtée annuellement dans le cadre du processus général de la campagne d'emplois de l'établissement comprenant l'avis des instances.

Elle se compose des emplois de titulaires du second degré à pourvoir et des emplois permanents de contractuels enseignants à pourvoir.

Lorsque l'Université décide d'ouvrir un emploi permanent de contractuel enseignant dans sa campagne d'emploi, les agents contractuels sont recrutés, sur la base de l'article 4-2 de la loi du 11 janvier 1984 en contrat à durée déterminée (CDD) pour une période d'une durée maximale de 3 ans renouvelable.

Le passage en CDI pourra être proposé par l'université, après avis du directeur de la composante ou structure d'affectation, au terme de la troisième année de CDD.

Par ailleurs, peuvent bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (CDI) les agents non titulaires remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- être recrutés pour répondre à un besoin permanent
- justifier d'une durée de services publics effectifs de six ans (les services accomplis à temps partiel ou à temps incomplet sont assimilés à du temps complet) ;
- avoir accompli ces services dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique;
- avoir accompli ces services auprès du même employeur.

2.2. Procédure de recrutement

2.2.1. Demande de recrutement

Dans le cadre des emplois permanents validés par les instances, la direction de la composante ou structure d'affectation devra adresser une demande de recrutement à la direction générale déléguée aux ressources humaines.

2.2.2. Condition de diplôme

Le diplôme de master ou diplôme équivalent est requis pour l'ensemble de ces recrutements sauf exception justifiée par le contexte de formation.

2.2.3. Publicité

Une fiche de poste est établie par la composante ou structure d'affectation, la DGD RH en assure la publicité.

2.2.4. Commission de recrutement

Une commission de recrutement est proposée par la direction de la composante ou structure d'affectation à la direction de l'établissement, au moins 1 mois avant la tenue de sa première réunion

Elle doit comprendre au moins 4 membres.

La proposition de recrutement émise par la commission est soumise à validation de la direction de l'établissement.

2.2.5. Evolution de la rémunération

Les enseignants contractuels recrutés sur un emploi permanent d'enseignant bénéficient d'une évolution de leur rémunération en fonction de la grille annexée au présent accord.

Les enseignants contractuels recrutés par l'université Grenoble Alpes de manière pérenne, sur un emploi correspondant à un besoin permanent, bénéficient de la reprise de la moitié de leur ancienneté acquise dans l'établissement sans interruption d'une durée supérieure à 2 mois et ramenée à leur quotité d'exercice :

- dans le cadre de contrats de droit public de catégorie A, entrent dans le champ de la reprise les contrats d'ATER, de type second degré, lecteurs et maître de langue, IGE.
- dans le cadre de contrats de vacation d'enseignement avec un service d'enseignement d'au moins 96 HTD annuelles sur la base de calcul suivante : 384 HTD pour une année universitaire = 1 temps plein.

L'indice de rémunération des agents, au moment du recrutement, sera défini en fonction de la durée effectivement reprise.

La rémunération évoluera ensuite sur la base de la grille annexée au présent accord.

2.2.6. Activité et service

Le service annuel à temps plein est composé d'une activité d'enseignement correspondant à 256 h CM ou 384 h TD ou TP ou toute combinaison équivalente, à l'exception des personnels contractuels enseignants du CUEF. Le service des enseignants du CUEF atteindra 384 HTD à la rentrée 2018 selon les étapes suivantes :

- étape 1 rentrée 2016 : 480 HTD ;
- étape 2 rentrée 2017 : 416 HTD ;
- étape 3 rentrée 2018 : 384 HTD

L'obligation de service comprend le service d'enseignement et les obligations liées aux activités d'enseignement dans un établissement d'enseignement supérieur (notamment participation aux jurys, correction des copies, participation aux réunions pédagogiques.....)

Les enseignants contractuels peuvent être chargés de certaines responsabilités dans les conditions arrêtées par le référentiel des services d'enseignement après avis des instances de l'établissement.

2.2.7. Modalités d'application

Les dispositions du présent accord de gestion s'appliquent aux contrats conclus par les membres fondateurs de l'UGA.

Les enseignants contractuels actuellement en CDI et en CDD sur un emploi permanent contractuel dans une des universités fondatrices de l'UGA sont classés dans la grille de rémunération annexée au présent règlement de gestion à un indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu au 31/12/2015 avec conservation de leur ancienneté.

3. Règles de gestion applicables aux contrats établis pour répondre à un besoin temporaire du type enseignant associé

3.1. Principes de recrutement

Des enseignants contractuels peuvent être recrutés à mi-temps sur le fondement de l'article L 954-3 alinéa 2 du code de l'éducation pour effectuer des missions d'enseignement ainsi que des responsabilités pédagogiques ou administratives et/ou des activités de recherche, spécifiées dans une lettre de mission. Ce type de contrat permet notamment de recruter des professionnels qui ne remplissent pas les conditions réglementaires pour bénéficier d'un recrutement en qualité de « PAST ».

Le diplôme de master ou diplôme équivalent est requis pour l'ensemble de ces recrutements sauf exception justifiée par le contexte de formation.

Le recrutement peut s'effectuer :

- sur un support vacant d'enseignant chercheur,
- sur un support de PAST
- sur des ressources propres pour répondre à un besoin spécifique et temporaire de la composante ou structure, après vérification de la soutenabilité du financement proposé selon l'origine de la recette.

La durée du contrat initial est de 3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans. La personne recrutée sur ce fondement ne peut pas totaliser plus de 6 ans de contrats cumulés avec l'Université Grenoble Alpes ou les établissements fondateurs sur la base de l'article L 954-3 ou en qualité de contractuels enseignants sur poste vacant. La demande de renouvellement se fera à l'appui d'un bilan réalisé par la composante ou la structure d'affectation et de la vérification de la soutenabilité du financement pour la période souhaitée.

3.2. Procédure de recrutement

3.2.1. Demande de recrutement

La direction de la composante ou structure d'affectation devra adresser une demande de recrutement à la direction générale déléguée aux ressources humaines. Le niveau master ou diplôme équivalent est requis pour l'ensemble de ces recrutements sauf exception justifiée par le contexte de formation.

3.2.2. Publicité

Une fiche de poste est établie par la composante ou structure d'affectation, la DGD RH en assure la publicité.

3.2.3. Comité de sélection

Un comité de sélection est chargé du recrutement. Il est composé d'au moins 4 membres. Il est recommandé de recourir à 2 membres extérieurs à l'établissement.

La proposition du comité est soumise à validation de la direction de l'établissement

3.2.4. Evolution de la rémunération

Le niveau de rémunération est défini en fonction de la grille des MCF associés et correspond à une rémunération pour le service fixé par le présent règlement de gestion (96 à 192 HTD): IB mini 253 (INM 316, brut mensuel 1463 €) ; IB maxi 404 (INM 365, brut mensuel 1689 €).

3.3. Activité et service

La quotité du contrat de travail est de 50%. Le service d'enseignement est au minimum de 96 HTD et au maximum de 192 HTD.

Ces services d'enseignement s'accompagnent des obligations liées aux activités d'enseignement dans un établissement d'enseignement supérieur (notamment participation aux jurys, correction des copies, participation aux réunions pédagogiques.....)

Les enseignants contractuels peuvent être chargés de certaines responsabilités dans les conditions arrêtées par le référentiel des services des enseignants.

Une lettre de mission, annexée au contrat, précise les activités confiées à l'enseignant contractuel complétant le cas échéant son activité d'enseignement.

3.4. Modalités d'applications

Les contrats en vigueur au 1^{er} janvier 2016 sont régis par les règles applicables dans l'établissement signataire au moment de leur conclusion.

Les dispositions du présent règlement de gestion sont applicables aux contrats conclus par l'Université Grenoble Alpes.

4. Règles de gestion applicables aux contrats établis pour répondre aux besoins saisonniers du CUEF.

Le processus de recrutement doit être finalisé au moins 1 mois avant la date de début du contrat.

Ils correspondent aux recrutements effectués pour des formations se déroulant du 15 juin au 30 septembre.

Le contrat est conclu sur la base de la grille des enseignants contractuels UGA (annexe 1) au 1^{er} échelon de cette grille.

Le volume horaire mensuel des contrats est de 70 HTD, les heures réalisées au-delà dans le même mois étant rémunérées au taux de l'heure complémentaire.

Le volume horaire hebdomadaire ne pourra être supérieur à 20 HTD par semaine.

5. Règles communes

5.1. Période d'essai

Une période d'essai est prévue au titre du premier contrat. La durée est modulée en fonction de la période de l'engagement dans le respect des dispositions du décret 86-83 du 17 janvier 1984.

Durant cette période, il peut être mis fin au contrat dans le respect des dispositions règlementaires.

5.2. Droits à congés

Les horaires et droits à congé sont définis en application d'une note sur le service des enseignants par le chef d'établissement après avis du CT.

5.3. Prestation d'action sociale

Les prestations dont il s'agit sont distinctes de la rémunération (part principale et part complémentaire). Lesdites prestations sont attribuées indépendamment de la catégorie d'emploi, de l'indice et de la manière de servir.

Les agents contractuels de l'UGA bénéficient de la subvention de restauration, de la participation de l'employeur aux frais de transport, des aides d'urgence et du prêt social à taux zéro dès le début de leur contrat. Ils bénéficient, sur leur demande, des autres prestations d'action sociale lorsque leur contrat est d'une durée de 6 mois minimum ou à partir de 6 mois d'ancienneté.

5.4. Formation professionnelle

Les agents contractuels bénéficient de plein droit du plan de formation de l'établissement. Ils peuvent bénéficier d'un suivi individualisé de la direction générale déléguée aux ressources humaines notamment pour la préparation des concours et pour assurer le développement de leurs compétences.

Lorsque les personnels contractuels enseignants ne détiennent pas le diplôme de master requis le dispositif de validation des acquis professionnels pourra être mis en place. Le soutien financier de l'établissement sera assuré dans le cadre des règles définies dans le domaine et des crédits disponibles.

Annexe 1 Grille de rémunération

Annexe 1 - Accord cadre relatif à la gestion des personnels contractuels enseignants

Echelon	IB	INM	Durée temps passage	
1	501	432	3 ans	
2	518	445	3 ans	Recrutement niveau doctorat volet 1
3	539	458	3 ans 6 mois	
4	550	467	3 ans 6 mois	
5	587	495	3 ans 6 mois	
6	634	531	4 ans 6 mois	
7	682	567	5 ans	
8	741	612	5 ans - 6 mois	
9	801	658		