



Direction générale des services
Direction des affaires juridiques et institutionnelles

Extrait des délibérations
du Conseil d'Administration de l'Université Grenoble Alpes
Séance du mardi 13 décembre 2022

N°03 – D.13.12.2022

L'an deux mil vingt-deux, le treize décembre à neuf heures, le conseil d'administration de l'Université Grenoble Alpes était rassemblé en séance plénière sous la présidence de Monsieur LAKHNECH Yassine, président.

Point à l'ordre du jour :

3.2. Evolution du règlement de gestion des personnels contractuels

Membres présents : LAKHNECH Yassine, BERRUT Catherine, MERMILLOD Martial, SCOLAN Virginie, PERSICO Simon, BARBIER Emmanuel, LAMBLIN Jacob, LETUE Frédérique, SCOTTO D'ARDINO Laurent, LE ROY Anne, LAURENT Alain, ADAM Véronique, BORRAS Isabelle, WITINDI Matis, JANAMI Selma, DOULAT Léonce, WARIN Malo, VAN DER BEEK Cornelis, SAMSON Yves, DESPREZ Frédéric, SIMIAND Marie-Christine, LABRIET Pierre, FEIGE Jean-Jacques, DEVILLERS Thibaut, VINCENT Thierry.

Membres représentés : BERZIN Corinne (donne procuration à BORRAS Isabelle), Elsa MERLE (donne procuration à VINCENT Thierry), SCHWARTZ Jean-Luc (donne procuration à LAMBLIN Jacob), CORVAISIER Bénédicte (donne procuration à VAN DER BEEK Cornelis), PUGEAT Véronique (donne procuration à LAKHNECH Yassine), BOLF Edith (donne procuration à ADAM Véronique), DAUGUET Pascale (donne procuration à BERRUT Catherine).

Membres absents ou excusés : tous les autres membres.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Vu l'avis du comité technique du 22 novembre 2022,

Vu le passage en commission permanente du 6 décembre 2022,

Considérant les enjeux pour l'UGA, en termes d'attractivité, de fidélisation, de transparence et de responsabilité en tant qu'employeur vis-à-vis des agents contractuels ;

Considérant que ces enjeux, pour l'UGA, se traduisent par les objectifs suivants :

- Revaloriser d'une part, les grilles de rémunération pour les agents de catégorie B selon les mêmes principes et montants que les titulaires, et d'autre part, le régime indemnitaire des contractuels, dans une logique de rapprochement progressif de celui des titulaires,
- Etendre aux chercheurs contractuels rémunérés au forfait la hausse de 3,5% des rémunérations,
- Adosser la grille des apprentis au SMIC, pour une rémunération plus équitable par rapport aux contractuels et une simplification de gestion,
- Poser un cadre transparent pour les reconnaissances d'ancienneté des contractuels enseignants,
- Avoir un cadre harmonisé entre l'UGA et ses établissements-composantes ;

Considérant le règlement de gestion des personnels contractuels ainsi modifié en annexe ;

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le règlement de gestion des personnels contractuels modifié et annexé à la présente délibération.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	40
Membres présents	25
Membres représentés	7
Nombre de votants	32
Voix favorables	30
Voix défavorable	0
Abstentions	2

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, le règlement de gestion des personnels contractuels modifié et annexé à la présente délibération.

Publié le : 05/01/2023

Transmis au Rectorat le : 05/01/23

Fait à Saint-Martin-d'Hères, le 13 décembre 2022

Pour le Président et par délégation

Pour le Président
et par délégation
Le Directeur général des services

Le Directeur général des services,
Jérôme PARET

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

REGLEMENT DE GESTION DES CONTRACTUELS

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 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

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

Vu les décrets n°86-83 du 17 janvier 1986 et n°2020-172 du 27 février 2020 ;

Vu l'avis du CT du 30 novembre 2021 et le vote du CA du 16 décembre 2021

Vu l'avis du CT du 14 juin 2022 et le vote du CA du 7 juillet 2022

Vu l'avis du CT du 22 novembre 2022 et le vote du CA du 13 décembre 2022

Le présent règlement de gestion a pour objet de poser un cadre commun de recrutement, rémunération et accompagnement des parcours professionnels des personnels contractuels de l'UGA.

Il traduit la volonté de l'UGA de clarifier et uniformiser les règles de gestion ainsi que l'accompagnement mis en place pour les personnels contractuels.

Les principes sur lesquels il repose sont ceux de la transparence des modalités et critères de recrutement lesquels ont vocation à permettre à l'établissement de recruter les candidats ayant le meilleur profil au regard des compétences attendues sur le poste, des niveaux de rémunération et de leur évolution.

Il pose également les principes d'une rémunération reposant sur la catégorie d'emploi et la valorisation de l'expérience professionnelle acquise, dans le respect du cadre plus global des politiques de rémunération au sein de la fonction publique d'Etat.

Il réaffirme la démarche de l'établissement en matière de sécurisation des parcours professionnels, et identifie les dispositifs d'accompagnement mis en place pour les agents.

Par l'ensemble de cette politique, il a vocation à favoriser les mobilités professionnelles et à fluidifier l'accès au CDI ou à la titularisation pour les personnels contractuels qui souhaitent s'engager dans cette voie.

TITRE I. BIATSS CONTRACTUELS

1. IDENTIFICATION DU BESOIN

1.1. Recrutement d'un apprenti

Les apprentis sont recrutés afin de suivre une formation visant à l'obtention d'un diplôme. Le recrutement d'un apprenti n'a pas vocation à se substituer au recrutement d'un contractuel sur besoin temporaire ou permanent.

La durée du contrat d'apprentissage peut être égale ou inférieure à celle du cycle de formation. La durée de la formation est fixée par une convention entre le CFA, l'employeur et l'apprenti. La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé. En cas d'échec à l'examen, la formation et l'apprentissage peuvent être prolongés d'1 an maximum.

Le code du travail fixe les conditions à remplir pour désigner le maître d'apprentissage.

1.2. Recrutement pour répondre à un besoin temporaire

1.2.1. Renfort temporaire

En cas d'accroissement ponctuel de l'activité, un contractuel peut être recruté pour faire face au surcroît de travail. En fonction de la nature du pic d'activité, le recrutement peut donner lieu à un contrat de :

- renfort temporaire, dans le cas d'un besoin ponctuel lié à un événement particulier (mise en place d'un nouvel outil, d'une nouvelle organisation, d'une nouvelle réglementation...) dans la limite de 12 mois
- renfort saisonnier pour répondre à un besoin récurrent à un moment particulier de l'année (candidatures, inscriptions, clôture d'exercice, saison estivale...), dans la limite de 6 mois.

1.2.2. Appui ou support à un projet

Dans le cadre d'un projet ou d'une opération, un contractuel peut être recruté pour mener à bien des activités d'appui (informatique, technique...) ou de support (gestion administrative, financière...).

Conclu pour une durée déterminée minimale d'un an et renouvelé pour une durée au moins égale à la durée prévisionnelle du projet, la durée maximale du CDD est de six ans. Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet. Il sera tenu compte de l'ancienneté antérieure de l'agent au sein de l'établissement dans le calcul de la durée. Lorsque la personne recrutée a déjà eu une période de contrat d'un an à l'UGA elle pourra bénéficier d'une durée de contrat au moins égale à la durée prévisionnelle du projet.

En cas d'arrêt anticipé du projet, il ne sera pas procédé à la rupture anticipée du contrat. La personne sera réaffectée sur un poste correspondant à son niveau de compétence et à son niveau d'emploi. La CCPANT sera informée des situations d'arrêt anticipé et consultée sur le projet de réaffectation.

L'ancienneté en contrat de projet sera prise en compte dans le calcul de l'ancienneté cumulée de l'agent au sein de l'UGA pour l'accès au CDI.

Un bilan du recours aux contrats de projets sera effectué après une phase expérimentale de 3 ans.

1.2.3. Remplacement d'un agent momentanément absent

En cas d'absence temporaire d'un agent (maladie, maternité, disponibilité, détachement...), le recrutement est possible dans la limite de la durée de l'absence.

L'agent recruté bénéficie d'un CDD renouvelable. La durée totale des contrats temporaires proposés à un agent tout motif confondu (renfort, remplacement, poste vacant) ne peut dépasser 5 ans.

1.2.4. Intervenants sportifs

Dans le cadre des activités sportives organisées par le SUAPS, des intervenants sportifs sont recrutés pour répondre à un besoin à temps incomplet. La durée maximale de ce contrat est de 12 mois, renouvelable.

Un bilan sera présenté annuellement au Comité Technique.

1.3. Recrutement pour répondre à un besoin permanent

1.3.1. Vacance d'un poste permanent

A l'occasion du départ d'un agent (mobilité, démission, retraite) en cours d'année, le recrutement d'un contractuel est possible dans la limite d'un an. Le remplacement définitif sur le poste devra être étudié en campagne emploi pour définir les modalités de pourvoi définitif du poste (mobilité, concours ou contrat permanent).

L'agent recruté bénéficie d'un CDD d'un an maximum, renouvelable une fois dans la limite de 2 ans.

Comme pour les situations de remplacement, la durée totale des contrats temporaires proposés à un agent tout motif confondu (renfort, remplacement, poste vacant) ne pourra dépasser 5 ans.

1.3.2. Vacance d'un poste ne pouvant être pourvu par un fonctionnaire

A titre exceptionnel, un CDI pourra être proposé dès l'embauche lors du recrutement d'un agent contractuel dans deux situations :

- sur un poste ne disposant pas de corps de fonctionnaire,
- sur un métier en tension si le recrutement d'un fonctionnaire est infructueux (cf annexe 1).

Un bilan des postes pourvus en CDI dès l'embauche sera présenté annuellement en CT.

1.4. Renouvellement en contrat permanent

1.4.1. Pour les agents recrutés sur besoin permanent

Après une première année de contrat sur le poste vacant, l'agent pourra bénéficier d'un contrat à durée déterminée pour une durée pouvant aller jusqu'à 3 ans. L'accès à ce contrat permanent est conditionné à :

- l'impossibilité de pourvoir le poste par un titulaire (recrutement infructueux par mobilité ou concours) ou l'impossibilité d'ouvrir un concours (poste financé sur ressources propres)
- et un entretien bilan favorable.

1.4.2. Pour les agents recrutés pour un besoin temporaire

En cas de transformation d'un besoin temporaire en besoin permanent lors de la campagne emploi, l'agent recruté pourra être renouvelé en contrat permanent sur ressources propres ou dans l'attente de l'ouverture d'un concours.

Le passage en contrat permanent reste conditionné à un entretien bilan favorable.

1.4.3. Accès au CDI

Pour les agents recrutés au titre de l'article 4 de la loi 84-16, l'accès au CDI pourra être proposé après 4 ans d'ancienneté sur la même catégorie (A, B ou C). L'accès au CDI est conditionné à :

- l'impossibilité de pourvoir le poste par un titulaire (recrutement infructueux par mobilité ou concours) ou l'impossibilité d'ouvrir un concours (poste financé sur ressources propres)
- et un entretien bilan favorable.

Dans le cas où l'entretien bilan ne conduirait pas à proposer un CDI au terme de la 4^{ème} année de contrat, le CDD pourra être renouvelé dans la limite de 6 ans.

L'ancienneté acquise au titre de l'article 7 bis de la loi 84-16 est conservée si la personne bascule sur un emploi permanent soit au terme de la requalification de l'emploi en campagne emploi, soit au terme d'une mobilité sur emploi permanent.

Pour les agents recrutés sur besoin permanent, l'ancienneté acquise au sein de l'EPE sera prise en compte dans le calcul des 4 années permettant l'accès au CDI.

2. DUREE DES CONTRATS, RENOUVELLEMENTS ET ACCES AU CDI

Type de contrat	Nature du besoin	Article de la loi 84-16	Recrutement initial	Possibilité de renouvellement
Accroissement saisonnier (Inscriptions, clôture d'exercice...)	Temporaire	6-sexies	CDD 6 mois maximum	1 fois dans la limite de 6 mois
Accroissement temporaire <i>Pic d'activité lié à un contexte particulier</i>			CDD 1 an maximum	1 fois dans la limite de 12 mois
Appui / support à un projet		7-bis	CDD 1 an	Sur la durée du projet dans la limite de 6 ans
Absence momentanée <i>Absence temporaire (maladie, maternité, disponibilité, détachement,...)</i>		6-quater	Selon la durée de l'absence	Selon la durée de l'absence, dans la limite d'une durée cumulée de 5 ans
Apprenti		Code du travail	6 à 36 mois	En cas de redoublement
Intervenant sportif <i>Activité impliquant un service à temps incomplet <=70%</i>		6	CDD 1 an maximum	Dans la limite de 6 ans
Vacance temporaire de poste <i>Poste libéré suite au départ d'un agent permanent ou concours infructueux</i>	Permanent	6-quinquies	CDD 1 an maximum	- 1 fois dans la limite d'un an - Contrat permanent
Contrat permanent <i>Contrat de longue durée sur emploi permanent</i>		4-3	CDD 1 à 3 ans : - après 1 an sur les fonctions - dès l'embauche sur métier en tension	- CDD dans la limite de 6 ans - CDI après 4 ans de CDD, au plus tard après 6 ans
Absence de corps de fonctionnaire <i>Médecin, psychologue, thanatopracteur</i>		4 -1	- CDD 1 à 3 ans - CDI	- CDD dans la limite de 6 ans - CDI après 4 ans de CDD, au plus tard après 6 ans

3. PROCEDURE DE RECRUTEMENT

3.1. Demande d'autorisation de recrutement

Tout recrutement ou renouvellement fait l'objet d'une demande d'autorisation de recrutement (DAR). La nature du recrutement, la disponibilité des crédits et le respect du cadre réglementaire sont analysés avant arbitrage.

3.2. Publication

Tout nouveau recrutement donne lieu à publication d'une offre d'emploi, à l'exception des renforts temporaires et des intervenants sportifs, pour lesquels il pourra être fait appel au vivier.

Les offres d'emploi sur fonction permanente font l'objet d'une publication en mobilité interne. Les contractuels permanents peuvent bénéficier de ce dispositif selon les règles fixées par les lignes directrices de gestion.

Après examen des candidatures internes et en l'absence de lauréats, la publication est ouverte en externe (mobilité ou non titulaires).

3.3. Entretien de recrutement

A l'issue de la publication, les candidats pré-sectionnés sont reçus en entretien.

La commission de recrutement doit à minima être composée de 2 personnes (dont le ou la N+1) et au maximum de 4 personnes. Elle doit appuyer son choix sur des critères objectifs liés au profil de poste, aux compétences et parcours du candidat et sa capacité à s'intégrer dans l'équipe et à comprendre les enjeux du poste et à mettre en œuvre les missions.

Pour les besoins permanents et les besoins temporaires supérieurs à 6 mois, l'entretien est réalisé en présence du N+1 et d'un·e représentant·e de la DGDRH.

4. ACCOMPAGNEMENT ET SECURISATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL

4.1. Période d'essai

Le contrat comporte 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.

La période d'essai est de :

- 3 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- 3 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans ;
- 4 mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Elle est de 45 jours pour les contrats d'apprentissage, quelle que soit la durée du contrat.

4.2. Processus d'intégration

Le parcours d'intégration doit permettre d'optimiser l'intégration d'un nouveau collaborateur en posant dès son arrivée des rendez-vous clés qui participent de la réussite de sa prise de poste.

Le processus d'intégration UGA à disposition de tous les managers sur l'intranet de l'UGA pour être remis aux agents recrutés.

4.3. Entretiens d'évaluation et d'accompagnement

4.3.1. Entretien bilan de renouvellement

Avant le terme de la première année de contrat, un entretien bilan est organisé par le responsable hiérarchique, dans la mesure du possible en présence également du N+2. Cet entretien a pour objectif d'évaluer notamment :

- la prise de poste (intégration et adaptation à l'environnement professionnel) et l'accompagnement mis en place (formations, tutorat...) ;
- les capacités et compétences de l'agent en phase avec son activité ;
- le projet professionnel de l'agent ;
- les suites possibles, et les dispositifs RH (accompagnement, préparation concours) ;

En cas de bilan négatif, l'entretien sera organisé avec la DGDRH afin de définir les modalités d'accompagnement de l'agent.

4.3.2. Entretien bilan avant CDI

Au terme de la 3ème année, puis si renouvellement en CDD au-delà de 3 ans, la 5ème année de contrat, un nouvel entretien bilan est organisé par le supérieur hiérarchique. Cet entretien a pour objectif d'évaluer :

- le parcours professionnel des années écoulées ;
- l'aptitude de l'agent à développer ses compétences, et à occuper d'autres postes au sein de l'UGA ;
- le projet professionnel de l'agent ;
- la démarche de préparation aux concours ;
- les suites possibles, et les dispositifs RH (accompagnement, préparation concours).

En cas de bilan négatif, l'entretien sera organisé avec la DGDRH afin de définir les modalités d'accompagnement de l'agent.

4.3.3. Entretien professionnel

Les agents recrutés pour une durée équivalente ou supérieure à 1 an s'inscrivent dans les campagnes annuelles d'entretiens professionnels.

Il est possible de conduire un entretien professionnel également pour les personnes recrutées pour une durée inférieure à 12 mois.

L'entretien annuel peut être couplé à l'entretien bilan, le cas échéant, la présence du N+2 est soumise à l'accord de l'agent. Dans ce cas, il convient d'aborder lors de l'entretien annuel les éléments de dialogue sur le renouvellement.

4.4. Offre d'accompagnement RH

4.4.1. Accompagnement vers la titularisation

Les agents en contrat permanent bénéficient d'un suivi particulier dans le cadre des dispositifs d'accompagnement d'évolution des compétences de la DGD RH.

Leurs responsables hiérarchiques devront veiller à assurer un suivi individualisé dans le cadre de l'entretien professionnel annuel portant sur leur formation, leur préparation aux concours et leurs projets de carrière au sein et en dehors de l'établissement.

La DGD RH propose et coordonne les ouvertures de concours accessibles aux contractuels permanents et met en place un accompagnement pour les contractuels passant des concours.

4.4.2. Accompagnement des parcours professionnels

Leurs supérieurs hiérarchiques veilleront à assurer un suivi individualisé dans le cadre de l'entretien professionnel annuel portant sur leur formation, leur préparation aux concours et leurs projets de carrière au sein et en dehors de l'établissement.

Au sein de la DGDRH, des conseillers·ères parcours professionnels accompagnent les agents dans leurs projets d'évolution, de mobilité ou de reconversion.

4.4.3. Accompagnement en fin de contrat

Fin de contrat temporaire

Au terme du contrat de renfort ou de remplacement, l'encadrant informe l'agent de la suite qui sera donnée : renouvellement dans le respect des durées réglementaires ou fin de contrat au terme prévu.

Dès la signature du contrat, l'agent est informé du caractère temporaire de sa mission, et de l'offre d'accompagnement de l'UGA (accompagnement du parcours et conseiller pôle emploi).

Fin anticipée d'un projet

En cas de fin anticipée d'un projet (fin de financement, difficultés de mise en œuvre...), il appartient au porteur du projet d'informer la DGDRH au minimum 3 mois avant l'échéance. Un accompagnement sera proposé pour anticiper la fin du projet, et préparer la mobilité des contractuels impactés jusqu'à la fin du contrat initial.

Non-renouvellement d'un agent en contrat permanent

A l'occasion d'un entretien bilan négatif, la décision peut être prise de ne pas renouveler un agent en contrat permanent. Cet entretien sera conduit en présence d'un·e représentant·e de la DGDRH.

4.4.4. Aide à la recherche d'emploi

Dans le cadre de la convention conclue par l'UGA, un·e conseiller·ère Pole Emploi dédiée aux personnels de l'UGA est à disposition des agents en fin de CDD.

Ces entretiens se déroulent sur le temps de travail des agents. En outre, des aménagements horaires peuvent être proposés aux agents en recherche d'emploi.

4.5. Dispositif de promotion

Une campagne d'accès à la catégorie d'emploi immédiatement supérieure est conduite annuellement.

Les conditions, les critères et modalités de classement sont définis au sein des lignes directrices de gestion des promotions.

5. REMUNERATION

5.1. Rémunération principale

5.1.1. Reprise d'ancienneté

Lors d'un recrutement, le niveau de rémunération est défini par rapport aux grilles en annexe.

Il est tenu compte du niveau d'emploi du poste tel que décrit dans le profil de poste et de l'expérience professionnelle antérieure. Les fonctions de niveau équivalent à l'emploi publié et relevant du domaine de métier pourront être valorisées à 100% pour les expériences exercées dans le secteur public et à 50% pour celles exercées dans le secteur privé.

Des exceptions peuvent être apportées aux recrutements stratégiques et dans le cas de recrutement sur des métiers en tension.

Les métiers en tension sont définis notamment au regard des critères suivants :

- offre d'emploi restée sans candidat malgré 2 publications
- métiers pour lesquels le vivier de candidat est rare au regard des offres d'emploi (par exemple certains métiers de l'informatique, des achats, de la maintenance...)

5.1.2. Régime indemnitaire mensuel

Les contractuels (hors apprentis, contrats d'accompagnement dans l'emploi, renforts taux horaire et intervenants sportifs) bénéficient d'un complément de rémunération mensuel, défini comme suit :

- Catégorie C : 85% du RI socle des fonctionnaires
- Catégorie B : 85% RI socle des fonctionnaires
- Catégorie A : 85% RI socle des fonctionnaires.

Les agents occupant des fonctions de directeur, responsable de service ou responsable de pôle bénéficient du régime de fonction.

Les psychologues perçoivent le régime indemnitaire des IE contractuels et les médecins celui des IR contractuels.

Un dialogue social sur l'évolution du régime indemnitaire sera conduit, dans un objectif de progression des montants bruts entre 2022 et 2024.

5.2. Prestations d'action sociale

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.

5.3. Indemnité de fin de contrat

Une indemnité de fin de contrat est prévue à l'article 7 ter de la loi du 11 janvier 1984, et mise en application par le décret 2020-1296.

Elle concerne les contractuels de droit public qui réalisent une mission courte d'une durée inférieure ou égale à un an, pour lesquels une indemnité de précarité sera versée à l'issue du contrat égale à 10% de la rémunération brute totale.

Cette indemnité ne s'applique pas :

- aux renforts saisonniers,
- aux agents renouvelés ou recrutés sur un nouveau contrat pour occuper un emploi similaire assorti de conditions de rémunération au moins équivalentes par l'établissement,
- aux agents nommés stagiaires ou élèves à l'issue d'un concours,
- aux agents dont la rémunération brute globale s'élève à deux fois le montant brut du salaire minimum

6. TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail des contractuels BIATSS est régi par le règlement de gestion du temps de travail de l'UGA, à l'exception des populations suivantes :

- Les agents rémunérés à service fait dont le taux horaire inclut l'indemnisation des congés payés
- Les apprentis, pour lesquels le code du travail fixe une durée de 35h hebdomadaire pour 5 semaines de congés par an.

TITRE II. CHERCHEURS CONTRACTUELS

1. IDENTIFICATION DU BESOIN

1.1. Recrutement d'un doctorant

Les étudiants inscrits en école doctorale et affectés dans un laboratoire sous tutelle UGA peuvent être recrutés :

- sous contrat doctoral si le financement est de 3 ans,
- en contrat à durée déterminée pour la durée du financement s'il est inférieur à 3 ans.

Le contrat de moins de 3 ans apportera des garanties identiques au contrat doctoral en matière de répartition entre les activités de recherche et les activités annexes, de niveau de rémunération et de mention des missions de recherche dans le cadre d'une thèse.

1.2. Recrutement d'un chercheur

1.2.1. Contrat

Les chercheurs contractuels sont recrutés en contrat de projet pour une durée supérieure ou égale à un an. A titre exceptionnel, ils peuvent être recrutés en renfort temporaire dans le cas où le recrutement porte sur une durée inférieure à 1 an.

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

Selon son expérience antérieure et son diplôme, et la nature de ses missions, le chercheur se rattache à l'une des deux catégories suivantes :

- Jeune Chercheur : entre 0 et 10 ans d'expérience depuis l'obtention du doctorat
- Chercheur Confirmé : plus de 10 ans d'expérience depuis l'obtention du doctorat

Conclu pour une durée déterminée minimale d'un an et renouvelé pour une durée au moins égale à la durée prévisionnelle du projet, la durée maximale du CDD est de six ans.

Le CDD prend fin avec la réalisation de l'objet. Il sera tenu compte de l'ancienneté antérieure de l'agent au sein de l'établissement dans le calcul de la durée.

Après l'expiration d'un délai d'1 an, il peut être rompu par décision de l'établissement lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser. L'agent bénéficiera d'une indemnité de rupture anticipée dont le montant est fixé par décret.

1.2.2. Accès au CDI

Le contrat de projet est par définition lié à un projet, il a vocation à prendre fin au terme de la mission ou du financement du projet.

Dans certains cas, la mission pourra évoluer vers un besoin permanent suite à un arbitrage en politique emploi. L'accès au CDI pourra dans ce cas être proposé au terme de 6 ans de contrat sous réserve de :

- la requalification du besoin suite à un arbitrage en politique emploi.
- un entretien bilan favorable.

2. DUREE DES CONTRATS, RENOUVELLEMENTS ET ACCES AU CDI

Type de contrat	Article	Recrutement initial	Possibilité de renouvellement
Doctorant en contrat doctoral	Décret n°2009-464	3 ans	1 an maximum pour l'un des motifs suivants : handicap, santé, raison scientifique, césure
Doctorant hors contrat doctoral <i>Financement inférieur à 3 ans</i>	L954-3	CDD inférieur à 3 ans	Dans la limite de 3 ans si prolongation du financement
Chercheur	6-sexies	CDD inférieur à 1 an	- En renfort dans la limite de 1 an - En contrat de projet
Chercheur	7-bis	CDD 1 an (sauf exception)	CDD de 1 à 5 ans dans la limite de 6 ans

3. PROCEDURE DE RECRUTEMENT

3.1. Demande d'autorisation de recrutement

Tout recrutement ou renouvellement fait l'objet d'une demande d'autorisation de recrutement (DAR). La faisabilité financière et réglementaire est analysée et donne lieu à un arbitrage.

3.2. Publication

Tout nouveau recrutement doit donner lieu à publication d'une offre d'emploi.

L'UGA se donne pour objectif une publication sur le site européen Euraxess de chacune de ces offres à partir de janvier 2022.

3.3. Entretien de recrutement

A l'issue de la publication, les candidats pré-selectionnés sont reçus en entretien.

La commission de recrutement doit à minima être composée de 2 personnes, dont le responsable du projet ou de la thèse, et appuyer son choix sur des critères objectifs liés au profil de poste, aux compétences et parcours du candidat et sa capacité à s'intégrer dans l'équipe et à comprendre les enjeux du poste et à mettre en œuvre les missions.

La commission sera attentive à la cohérence des candidatures par rapports aux trajectoires professionnelles envisagées par les candidats.

4. ACCOMPAGNEMENT ET SECURISATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL

4.1. Période d'essai

Le contrat comporte 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.

La période d'essai est de :

- 3 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;

- 3 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans ;
- 4 mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Le contrat doctoral comporte une période d'essai de 2 mois.

4.2. Processus d'intégration

Le parcours d'intégration doit permettre d'optimiser l'intégration d'un nouveau collaborateur en posant dès son arrivée des rendez-vous clés qui participent de la réussite de sa prise de poste.

Le processus d'intégration UGA à disposition de tous les managers sur l'intranet de l'UGA pour être remis aux agents recrutés.

4.3. Entretiens d'évaluation et d'accompagnement

4.3.1. Suivi de thèse

Les principes de suivi et d'accompagnement des doctorants sont définis par la charte du doctorat.

4.3.2. Entretien professionnel

Bien que les chercheurs contractuels ne soient pas soumis aux campagnes d'entretiens professionnels, il est préconisé de mettre en place des temps d'échange sur la conduite des missions, la parcours et la trajectoire professionnelle du chercheur.

4.3.3. Entretien bilan avant la fin du projet

Plusieurs mois avant la fin du projet, et au plus tard au terme de la 5^{ème} année, il est conseillé d'organiser un entretien afin d'échanger sur :

- le parcours professionnel des années écoulées ;
- l'aptitude de l'agent à développer ses compétences, et à occuper d'autres postes au sein de l'UGA ou dans un autre établissement de recherche ;
- le projet professionnel de l'agent ;
- les suites possibles, et les dispositifs RH (accompagnement, préparation concours).

4.4. Offre d'accompagnement RH

4.4.1. Accompagnement des parcours professionnels

Au sein de la DGDRH, des conseillers·ères parcours professionnels accompagnent les agents dans leurs projets d'évolution, de mobilité ou de reconversion.

Les chercheurs contractuels seront également encouragés à rencontrer des chercheurs confirmés pour échanger avec eux sur leur projet professionnel, leur projet scientifique et les voies d'accès à des postes permanents.

Le Collège des Ecoles Doctorales assure l'accompagnement des doctorants dans le cadre de leur insertion professionnelle.

4.4.2. Accompagnement en fin de contrat (hors doctorants contractuels)

En cas de fin anticipée d'un projet (fin de financement, difficultés de mise en œuvre...), il appartient au porteur du projet d'informer la DGDRH au minimum 3 mois à l'avance. Un accompagnement sera proposé pour anticiper la fin du projet, et préparer la mobilité des contractuels impactés jusqu'à la fin du contrat initial.

4.4.3. Aide à la recherche d'emploi

Dans le cadre de la convention conclue par l'UGA, un·e conseiller·ère Pole Emploi est à disposition des agents en fin de CDD.

Le CED a mis en place son propre dispositif pour les doctorants contractuels.

5. REMUNERATION

5.1. Rémunération principale

Pour les chercheurs contractuels, le montant de la rémunération est déterminé en tenant compte de la qualification, de l'expérience professionnelle, du niveau de compétence attendu, du caractère non pérenne de la mission.

Pour chaque catégorie collaborateurs chercheurs il existe un plancher et un plafond de rémunération. 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.

5.2. Prestations d'action sociale

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.

TITRE III. ENSEIGNANTS et ENSEIGNANTS-CHERCHEURS CONTRACTUELS

1. IDENTIFICATION DU BESOIN

1.1. Recrutement pour répondre à un besoin d'enseignement

1.1.1. Lecteur et Maître de Langue

Les lecteurs de langue étrangère et les maîtres de langue étrangère sont recrutés dans le respect du décret n° 87-754 du 14 septembre 1987.

Ils doivent remplir les conditions suivantes :

- la langue étrangère doit être leur langue maternelle ou une autre langue qu'ils pratiquent à l'égal de leur langue maternelle
- justifier d'un titre ou diplôme étranger d'un niveau équivalent à celui de la maîtrise ou d'une maîtrise
- pour les maîtres de langue étrangère, justifier d'une année d'études doctorales accomplie avec succès à l'étranger ou d'une année d'études en troisième cycle accomplie avec succès en France

La durée du contrat est d'un an, renouvelable une fois. Pour les candidats présentés dans le cadre d'un programme d'échanges, le contrat peut être de 1, 2 ou 3 ans. Il est renouvelable 1 fois pour la même durée.

1.1.2. Recrutement d'enseignants en contrat temporaire

Les enseignants contractuels sont recrutés dans le respect de l'article L954-3 alinéa 2 du code de l'éducation et de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984.

Le diplôme requis est le master ou titre équivalent reconnu par la commission de recrutement (avis motivé).

Vacance temporaire de poste

En cas d'absence temporaire d'un enseignant ou d'un enseignant-chercheur (congé parental, disponibilité, détachement...), le recrutement d'un contractuel enseignant est possible dans la limite de la durée de l'absence.

L'agent recruté bénéficie d'un CDD d'un an, renouvelable pour la durée de l'absence, sans toutefois pouvoir excéder une durée cumulée de 3 ans.

Si le poste est libéré par un enseignant chercheur, son remplacement par un contractuel enseignant est soumis à l'accord préalable du laboratoire.

Vacance définitive de poste

En cas de départ définitif d'un enseignant ou d'un enseignant-chercheur (mutation, démission, retraite), le recrutement d'un enseignant contractuel est possible dans la limite d'un an.

L'agent recruté bénéficie d'un CDD initial d'une durée d'un an maximum, renouvelable 2 fois, dans la limite d'une durée cumulée de 3 ans.

Si le poste est libéré par un enseignant chercheur, son remplacement par un contractuel enseignant est soumis à l'accord préalable du laboratoire.

Quel que soit le motif de recrutement, la quotité de recrutement est égale soit à 50% soit à 100%, selon la quotité libérée par le départ et le besoin en enseignement.

La durée totale des contrats temporaires proposés à un agent tout motif confondu (remplacement, poste vacant) ne peut dépasser 3 ans.

1.1.3 Accès au CDI

Les postes permanents de titulaires ont vocation à être occupés par des fonctionnaires.

Toutefois, à titre dérogatoire, un renouvellement en CDI pourra être proposé après dialogue de gestion, aux enseignants contractuels sur besoin permanent, à l'issue des 3 ans de CDD, dans les cas suivants :

- Vacance d'un poste d'enseignant ne pouvant être pourvu par un fonctionnaire (poste sur ressources propres ou absence de concours du 2nd degré dans la discipline)
- Absence de corps de fonctionnaires au sein des universités (Enseignants de l'Institut de Formation en Masso-Kinésithérapie)
- Ou situations individuelles d'agents pour lesquels la voie du concours n'est pas ou plus possible, après examen de la situation par la DGDRH.

Lorsque plusieurs contractuels au sein d'une même discipline et composante atteignent la même année une ancienneté de 3 ans et que le nombre de supports répondant aux critères ci-dessus posés est inférieur au nombre de candidats possibles dans la composante, le profil de poste est publié en interne à la composante et un jury d'accès au CDI est organisé.

Cette commission comprend à minima 1 spécialiste de la discipline, le directeur ou la directrice de composante ou son représentant, un représentant de la DGDRH ou le VPRH.

Lors du passage en CDI, un reclassement sera effectué en fonction de l'ensemble des expériences professionnelles antérieures, sous réserve que ce reclassement ne soit pas plus favorable que celui d'un titulaire lauréat de concours.

1.2 Recrutement pour répondre à un besoin d'enseignement et de recherche

1.2.1 ATER

Les Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER) sont recrutés sur la base du décret n°88-654 du 7 mai 1988.

Fonctionnaires de catégorie A

Les agents recrutés sur ce motif doivent être inscrit à la préparation du doctorat ou d'une HDR et s'engager à présenter à un concours de l'ESR. Ils bénéficient de contrat de 3 ans maximum. Ce contrat peut être renouvelé pour une année supplémentaire lorsque la nature des travaux de recherche le justifie, dans la limite de 4 ans de contrat.

Enseignants ou chercheurs de nationalité étrangère

Les agents recrutés sur ce motif doivent être titulaire d'un doctorat et justifier de 2 ans d'activité d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche. Ils bénéficient de contrat de 3 ans maximum, renouvelable une fois pour un an dans la limite de 4 ans de contrat.

Etudiants n'ayant pas achevé leur doctorat

Les étudiants recrutés sur ce motif doivent disposer d'une attestation par le directeur de thèse que la thèse peut être soutenue dans un délai d'un an. Ils bénéficient de contrat de 1 an maximum. Ce contrat peut être renouvelé une fois, dans la limite de 2 ans de contrat.

Titulaires d'un doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches

Les agents recrutés sur ce motif doivent être titulaire d'un doctorat ou d'une HDR et s'engager à présenter à un concours de l'ESR. Ils bénéficient de contrat de 1 an maximum. Ce contrat peut être renouvelé une fois, dans la limite de 2 ans de contrat.

1.2.2 PAST

Les professeurs associés (PAST) et les maîtres de conférences associés (MAST) sont recrutés dans le respect du décret n°85-733 du 17 juillet 1985.

Recrutement à temps complet

L'agent recruté doit justifier d'une expérience professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée d'au moins sept ans dans les 9 dernières années (MAST) ou les 11 dernières années (PAST). A défaut, ils doivent être titulaires d'un des diplômes requis pour la qualification aux fonctions de maître de conférences.

Recrutement à mi-temps

Le recrutement est conditionné à l'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 depuis au moins trois ans. Cette activité doit être exercée tout au long de l'association.

1.2.3 Recrutement d'enseignants-chercheurs en contrat temporaire

Lorsqu'un poste d'enseignant-chercheur est vacant (congé parental, disponibilité, détachement, mutation, démission ou retraite) et ne peut provisoirement être pourvu par un titulaire, priorité sera donnée au recrutement d'un ATER.

Si toutefois le recrutement d'un ATER n'est pas possible dans la discipline une année donnée (recrutement infructueux, date de la vacance connue trop tardivement), la composante et le laboratoire d'affectation pourront solliciter, le recrutement d'un enseignant-chercheur contractuel, dans le respect de l'article L954-3 alinéa 2 du code de l'éducation et de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984.

Les CDD à 50% seront ouverts également aux étudiants n'ayant pas achevé leur doctorat, sur production d'une attestation du directeur de thèse indiquant que la thèse peut être soutenue dans un délai d'un an.

L'agent recruté bénéficie d'un CDD d'un an, renouvelable une fois.

Quel que soit le motif de recrutement, la quotité de recrutement est égale soit à 50% soit à 100%, selon la quotité libérée par le départ et le besoin en enseignement.

La durée totale, renouvellement inclus, des contrats temporaires d'enseignant-chercheur proposés à un agent tout motif confondu (remplacement, poste vacant) ne peut dépasser 2 ans.

Un bilan par section CNU et par composante du recours à ce type de contrats et aux contrats ATER sera présenté annuellement en CT.

2 DUREE DES CONTRATS, RENOUVELLEMENTS ET ACCES AU CDI

Motif de recrutement	Référence réglementaires	Recrutement initial	Possibilité de renouvellement
ATER : Fonctionnaires de catégorie A	Article 2-1° du décret n°88-654	3 ans maximum	Dans la limite de 3 ans Exception : 4 ans lorsque les travaux de recherches le justifient
ATER : Enseignants ou chercheurs de nationalité étrangère	Article 2-3° du décret n°88-654		1 fois 1 an, dans la limite de 4 ans
ATER : Etudiants n'ayant pas achevé leur doctorat	Article 2-5° du décret n°88-654	1 an maximum	1 fois 1 an, dans la limite de 2 ans
ATER : Titulaires d'un doctorat ou d'une HDR	Article 2-6° du décret n°88-654		
PAST / MAST	Décret n°85-733	3 ans	
Lecteur et maitre de langue	Décret n° 87-754	1 an	1 fois pour la même durée
Lecteur et maitre de langue (programme d'échanges)		1 à 3 ans	
Enseignant en kinésithérapie (remplacement)	L954-3 2° (Code de l'éducation) Article 6-quater (loi n°84-16)	1 an maximum	Selon la durée de l'absence, dans la limite d'une durée cumulée de 5 ans
Enseignant en kinésithérapie (poste vacant)	L954-3 2° (Code de l'éducation) Article 6-quinquies (loi n°84-16)	1 an maximum	- 1 fois dans la limite d'un an - En contrat permanent
Enseignant en kinésithérapie (contrat permanent)	L954-3 2° (Code de l'éducation) Article 4°1 (loi n°84-16)	1 à 3 ans	CDI après 4 ans de CDD, au plus tard après 6 ans
CDD Enseignants Agent momentanément absent	L954-3 2° (Code de l'éducation) Article 6-quater (loi n°84-16)	1 an maximum	Selon la durée de l'absence ou de la vacance du poste, dans la limite d'une durée cumulée de 3 ans
CDD Enseignants Poste définitivement vacant	L954-3 2° (Code de l'éducation) Article (loi n°84-16)	1 an max	Dans la limite d'une durée cumulée de 3 ans
CDI Enseignants	L954-3 2° (Code de l'éducation) Article 4-3 (loi n°84-16)		
CDD Enseignants-chercheurs	L954-3 2° (Code de l'éducation) Article 6-quater (loi n°84-16)	1 an maximum	Selon la durée de l'absence ou de la vacance, dans la limite d'une durée cumulée de 2 ans

3 REMUNERATION

3.1. Rémunération principale

Les enseignants régis par des décrets spécifiques sont rémunérés au regard de la réglementation applicable à leur catégorie de contrat (Lecteurs, maitres de langue, ATER, PAST et MAST).

Les enseignants en kinésithérapie sont rémunérés conformément aux grilles annexées au règlement de gestion (ANNEXE 3). Lors d'un recrutement, Il est tenu compte de l'expérience professionnelle antérieure à un niveau équivalent.

Les autres enseignants et enseignants-chercheurs contractuels sont rémunérés selon les grilles en ANNEXE 3. Ces grilles sont distinctes pour les personnels embauchés à temps plein et ceux embauchés à temps incomplet.

Pour les contrats à temps plein, il est tenu compte lors du classement à l'embauche de l'expérience professionnelle antérieure à un niveau équivalent, ~~au sein de l'UGA~~, sans toutefois que ce classement puisse conduire à une rémunération plus favorable que celle d'un titulaire.

Les expériences antérieures exercées dans le secteur public sont reprises à 100%, celles exercées dans le secteur privé en lien avec la discipline d'enseignement à 50%. Les titulaires d'un doctorat bénéficient d'une bonification de 2 ans.

3.2 Régime indemnitaire

Un complément de rémunération mensuel de 105€ brut proratisés à la quotité de travail s'ajoute à la rémunération des ATER, Enseignants et enseignants chercheurs en CDD autres que lecteurs, maîtres de langues, PAST-MAST et invités,

Les enseignants contractuels en CDI perçoivent le même montant de régime indemnitaire que les professeurs certifiés.

3.3 Prestations d'action sociale

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 TEMPS DE TRAVAIL

Les enseignants et enseignants-chercheurs assurent annuellement un service d'enseignement défini par leur statut.

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 une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service.

Contractuels	Service annuel	Possibilité d'effectuer des enseignements complémentaires	Autres activités
ATER	192 h ETD (temps plein) 96 h ETD (mi-temps)	non	Activités de recherche
PAST / MAST	192 h ETD (temps plein) 96 h ETD (mi-temps)	Oui dans la limite du plafond fixé par la réglementation	Activités de recherche
Lecteur	300 h TP (dont 100 h TD max)	oui	
Maitre de langues	192 h ETD (temps plein)	oui	
Enseignant en kinésithérapie	384 h ETD (temps plein)	Oui	
Enseignant contractuel	384 h ETD (temps plein)	Oui dans la limite du plafond fixé par le référentiel	
Enseignant-chercheur contractuel	192 h ETD (temps plein)	Oui dans la limite du plafond fixé par le référentiel 48h pour les mi-temps Interdiction pour les doctorants	Recherche à hauteur de la moitié de 1607h annuelles pour un temps plein.

5. PROCEDURE DE RECRUTEMENT

5.1 Demande d'autorisation 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 et de la campagne annuelle de recrutement des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels.

5.2 Publication et conditions pour candidater

Tout nouveau recrutement doit donner lieu à publication d'une offre d'emploi.

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

L'agent recruté doit être titulaire du diplôme permettant son recrutement sur le niveau d'emploi, à savoir :

- un diplôme de niveau BAC + 4 pour les lecteurs, master pour les Maitres de Langue,
- un diplôme de niveau master/doctorat pour les ATER,
- un diplôme de niveau doctorat pour les enseignants-chercheurs à 100% et de master pour les CDD EC à 50% justifiant d'une attestation de leur directeur de thèse selon laquelle la thèse peut être soutenue dans un délai de 12 mois
- un diplôme de niveau master pour les enseignants contractuels

Au moment de sa candidature, l'agent ne doit pas cumuler plus de 2 ans d'ancienneté de contrat dans l'établissement

Les enseignants de l'IFMK doivent remplir les conditions suivantes :

- justifier d'un titre autorisant l'exercice des professions de kinésithérapie
- être en condition légale d'exercer (inscrit à l'Ordre et sans condamnation d'interdiction d'exercice)
- être titulaire de l'un des diplôme/titre suivant : diplôme ou certificat de cadre de santé (ou diplôme reconnu équivalent), diplôme de niveau master (ou équivalent) à finalité professionnelle dans les domaines de la santé, des sciences de l'éducation ou des sciences humaines

5.3 Commission de recrutement

En l'absence de réglementation spécifique, la composition de la commission de recrutement est définie comme suit.

Une commission de recrutement est proposée par la direction de la composante ou structure d'affectation à la direction de l'établissement (DGDRH- Direction du développement des compétences), au moins 1 mois avant la tenue de la première réunion. Elle doit comprendre au moins 4 membres, dont au moins un spécialiste de la discipline.

La commission sera attentive à la cohérence des candidatures par rapports aux trajectoires professionnelles envisagées par les candidats.

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

6 ACCOMPAGNEMENT ET SECURISATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL

6.1 Période d'essai

Le contrat comporte 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.

La période d'essai est de :

- 3 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- 3 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans ;
- 4 mois lors le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

6.2 Processus d'intégration

Le parcours d'intégration doit permettre d'optimiser l'intégration d'un nouveau collaborateur en posant dès son arrivée des rendez-vous clés qui participent de la réussite de sa prise de poste.

Chaque enseignant ou enseignant-chercheur contractuel (hors PAST-MAST, ATER, Invité, Lecteur ou Maître de Langues) nouvellement recruté sera reçu au sein de la composante pour un entretien d'accueil et d'intégration.

6.3 Entretiens d'évaluation et d'accompagnement

Chaque année les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels (hors PAST-MAST, ATER, Invité, Lecteur ou Maître de Langues) seront reçus pour un entretien bilan au cours duquel le renouvellement ou non du contrat sera abordé ainsi que la suite du parcours professionnel.

6.4 Offre d'accompagnement RH

6.4.1 Accompagnement des parcours professionnels

Au sein de la DGDRH, des conseillers·ères parcours professionnels accompagnent les agents dans leurs projets d'évolution, de mobilité ou de reconversion.

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, dans le cadre du plan de formation.

Les agents contractuels seront également encouragés à rencontrer des enseignants ou enseignants-chercheurs confirmés pour échanger avec eux sur leur projet professionnel, leur projet scientifique et les voies d'accès à des postes permanents.

6.4.2 Aide à la recherche d'emploi

Dans le cadre de la convention conclue par l'UGA, un·e conseiller·ère Pole Emploi est missionnée pour accompagner les agents en fin de CDD.

7 DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Les nouvelles dispositions du présent règlement de gestion adoptées en CA du 7 juillet 2022 sont applicables aux contrats conclus par l'Université Grenoble Alpes à compter du 1^{er} septembre 2022.

TITRE IV. EMPLOIS ÉTUDIANTS

1. IDENTIFICATION DU BESOIN

Les étudiants sont associés à l'accueil des nouveaux étudiants, à l'animation de la vie des établissements d'enseignement supérieur et aux activités d'aide à l'insertion professionnelle dans les conditions établies par le CFVU de l'établissement.

Ils peuvent être recrutés dans le cadre des activités suivantes :

- Accueil des étudiants
- Assistance et accompagnement des étudiants handicapés
- Tutorat
- Soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies
- Service d'appui aux personnels des bibliothèques et des autres services
- Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales ; actions dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable
- Aide à l'insertion professionnelle
- Promotion de l'offre de formation

L'étudiant doit être inscrit à l'UGA ou dans une autre université ou Centres Régionaux des Œuvres Universitaires et Scolaires

Les emplois étudiants sont recrutés pour une durée maximale de 12 mois, entre le 1er septembre et le 31 août.

2. PROCEDURE DE RECRUTEMENT

La validation des besoins et l'attribution sont votées annuellement par la CFVU.

Les offres sont mises en ligne sur la plateforme dédiée de l'UGA, la sélection des candidats est effectuée par la composante ou la direction qui recrute.

3. REMUNERATION

Les emplois étudiants sont rémunérés conformément aux grilles mentionnées à l'annexe 4. Le taux de rémunération est différent selon l'activité.

L'UGA a fait le choix de mettre en place une rémunération mensualisée sur la base du volume prévisionnel du contrat. En cas d'écart, le différentiel est régularisé en fin de contrat.

4. TEMPS DE TRAVAIL

La durée effective de travail ne peut excéder :

- 670 heures entre le 1er septembre et le 30 juin
- 300 heures entre le 1^{er} juillet et le 31 août.

Les étudiants ont la possibilité de cumuler leur emploi étudiant avec :

- un autre emploi étudiant :
- un contrat de droit privé (sauf contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation)

dans la limite de la réglementation en matière de temps de travail.

ANNEXE 1 : Grilles de rémunération des contractuels BIATSS

Les grilles de rémunération constituent un outil de gestion opérationnelle de la rémunération des personnels contractuels, permettant au Président de valider les évolutions salariales à l'issue de l'entretien professionnel annuel, au regard de l'expérience acquise.

Les durées de passage d'échelon sont celles des fonctionnaires allongées d'une année, pour les durées inférieures à 3 ans. Pour les échelons dont la durée est égale ou supérieure à 3 ans, la durée de passage à l'échelon supérieur est égale à celle des fonctionnaires.

L'agent recruté doit être titulaire du diplôme permettant son recrutement sur le niveau d'emploi, à savoir :

- un diplôme de niveau baccalauréat pour le niveau B,
- un diplôme de niveau bac+2 pour le niveau ASI,
- un diplôme de niveau bac+3 pour le niveau IGE,
- un diplôme de doctorat (ou certains titres d'ingénieur) pour le niveau IGR.

Sauf exception, le niveau de rémunération ne pourra cependant pas être supérieur à celui dont bénéficierait l'agent lors d'un classement à la nomination en qualité de fonctionnaire. Les exceptions sont limitées aux recrutements stratégiques et aux métiers en tension. Les métiers en tension sont définis au regard des critères suivants :

- offre d'emploi restée sans candidat malgré 2 publications
- métiers pour lesquels le vivier de candidat est rare au regard des offres d'emploi (par exemple certains métiers de l'informatique, des achats, de la maintenance...)

1. Grilles : ITRF

C			
	IB	INM	Durée
1	382	352*	1 an
2	382	352*	1 an
3	382	352*	1 an
4	382	352*	1 an
5	382	352*	1 an
6	382	352*	1 an
7	382	352*	3 ans
8	387	354*	3 ans
9	401	363	3 ans
10	419	372	4 ans
11	432	382	-

* Grille catégorie C : mise à jour de l'échelonnement indiciaire suite au décret n° 2021-1835 et des durées suite au décret n° 2021-1834.
Actualisation suite au décret n° 2022-586 du 20 avril 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique à compter du 1er mai 2022.

B			
	IB	INM	Durée
1	389	356	2 ans
2	395	359	2 ans
3	397	361	2 ans
4	401	363	2 ans
5	415	369	3 ans
6	431	381	3 ans
7	452	396	3 ans
8	478	415	3 ans
9	500	431	3 ans
10	513	441	3 ans
11	538	457	3 ans
12	563	477	4 ans
13	597	503	-

Grille de catégorie B : mise à jour échelonnement indiciaire suite au décret 2022- 1209 et des durées suite a décret 2022-1210

ASI			
	IB	INM	Durée
1	412	368	2,5 ans
2	444	390	2,5 ans
3	465	407	3 ans
4	491	424	3 ans
5	513	441	3 ans
6	539	458	3 ans
7	561	475	3 ans
8	582	492	3 ans
9	606	509	3 ans
10	627	526	3 ans
11	650	543	3 ans
12	672	560	3 ans
13	695	577	3 ans
14	716	593	3 ans
15	747	617	3 ans
16	761	627	-

Dispositions transitoires : Modalités de reclassement des catégories B en poste dans l'établissement, dans la nouvelle grille, au 1^{er} janvier 2023

B						
	IB	IB 1 ^{er} janv 23	INM	Durée	Durée à compter du 1 ^{er} janvier 2023	
1	382	389	352	3 ans	2 ans	½ ancienneté acquise
2	382	395	352	3 ans	2 ans	½ ancienneté acquise
3	388	397	355	3 ans	2 ans	½ ancienneté acquise
4	397	401	361	3 ans	2 ans	½ ancienneté acquise
5	415	415	369	3 ans	3 ans	
6	431	431	381	3 ans	3 ans	
7	452	452	396	3 ans	3 ans	
8	478	478	415	3 ans	3 ans	
9	500	500	431	3 ans	3 ans	
10	513	513	441	3 ans	3 ans	
11	538	538	457	3 ans	3 ans	
12	563	563	477	4 ans	4 ans	
13	597	597	503	-	-	

IGE				IGR			
	IB	INM	Durée		IB	INM	Durée
1	444	390	2 ans	1	505	435	2 ans
2	471	411	2,5 ans	2	541	460	2,5 ans
3	490	423	2,5 ans	3	576	486	2,5 ans
4	514	442	2,5 ans	4	611	513	3 ans
5	546	464	2,5 ans	5	646	540	3 ans
6	574	485	2,5 ans	6	689	572	3 ans
7	607	510	2,5 ans	7	736	608	3 ans
8	637	533	3 ans	8	780	642	3 ans
9	665	555	3 ans	9	830	680	3 ans
10	695	577	3 ans	10	869	710	3 ans
11	724	599	3 ans	11	903	735	-
12	751	620	3 ans				
13	774	637	3 ans				
14	821	673	-				

2. Taux horaire au 1^{er} mai 2022

La rémunération est définie par un taux horaire brut incluant l'indemnité des congés payés de 10 %.

Taux horaire brut = (((IM X valeur du point d'indice) / 151,67) X 1,10)

La grille sera révisée à chaque revalorisation du SMIC de manière à garantir :

- un taux horaire C au moins équivalent au SMIC,
- un écart de rémunération comparable entre les différents niveaux.

RENFORTS			
CORPS	IB	INM	BRUT
C	382	352*	12,39 €
B	404	365**	12,84 €
ASI	444	390**	13,72 €
IGE	473	412**	14,49 €
IGR	536	457**	16,07 €

*Actualisation suite au décret n° 2022-586 du 20 avril 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique à compter du 1^{er} mai 2022.

**Actualisation suite aux dispositions ci- dessus relatives au maintien de l'écart entre les différents niveaux de rémunération
Revalorisation des montants suite à a majoration du point d'indice à compter du 01/07/2022 (décret 2022-994)*

INTERVENANTS SPORTIFS				
FONCTIONS	CAT	NIVEAU	DIPLOME	BRUT
Assistant animateur	C	Niveau V (CAP, BEP, BEPC)	BAPAAT	12,18 €
Animateur socioculturel Animateur sportif	B	Niveau IV (BAC, BP, BT)	BEES 1, BPJEPS, Accompagnateur moyenne montagne	19,11 €
Directeur de structure Cadre de l'animation	ASI	Niveau III (BAC + 2)	DEJEPS, DEFA	24,05 €
Cadre, formateur, Directeur de projet, Entraîneur de haut niveau	IGE	Niveau II (BAC + 3)	BEES 2, DESJEPS, Guide haute montagne	27,33 €
Expertise et recherche	IGE	Niveau I (BAC + 5)	BEES 3	27,33 €

Actualisation suite au relèvement du SMIC au 01/08/2022 (arrêté du 29/07/22)

3 Grilles : métiers de santé, social et paramédical

ASS. SERV. SOCIAL			
	IB	INM	Durée
1	444	390	3 ans
2	461	404	3 ans
3	478	415	3 ans
4	494	426	3 ans
5	512	440	3 ans
6	528	452	3 ans
7	547	465	3 ans
8	570	482	3 ans
9	596	502	3 ans
10	623	523	3 ans
11	655	546	3 ans
12	680	566	3 ans
13	694	576	3 ans
14	714	592	-

INFIRMIER			
	IB	INM	Durée
1	444	390	3 ans
2	461	404	3 ans
3	489	422	3 ans
4	520	446	3 ans
5	552	469	3 ans
6	595	501	3 ans
7	620	520	4 ans
8	646	540	-

PSY			
	IB	INM	Durée
1	444	390	2 ans
2	513	441	2 ans
3	523	448	3 ans
4	542	461	3 ans
5	562	476	3 ans
6	582	492	3 ans
7	619	519	3 ans
8	668	557	3 ans
9	712	590	4 ans
10	763	629	4 ans
11	821	673	4 ans
12	876	715	4 ans
13	939	763	4 ans
14	995	806	4 ans
15	1015	821	4 ans

MED.		
	ANC.	BRUT
1	0-3 ans	3 000 €
2	3-6 ans	3 300 €
3	6-9 ans	3 600 €
4	9-12 ans	3 800 €
5	12-15 ans	4 000 €
6	15-18 ans	4 200 €
7	18-21 ans	4 400 €
8	21-24 ans	4 600 €
9	24-27 ans	4 800 €
10	27-30 ans	4 900 €
11	30-33 ans	5 000 €
12	33-36 ans	5 100 €
13	36 ans +	5 200 €
11	30-33 ans	5 000 €
12	33-36 ans	5 100 €
13	36 ans +	5 200 €

MED. PREVENTION		
	ANC.	BRUT
1	0-2 ans	6 757 €
2	2-5 ans	7 095 €
3	5-10 ans	7 433 €
4	10-15 ans	7 771 €
5	15-20 ans	7 973 €
6	20-25 ans	8 176 €
7	25-30 ans	8 340 €
8	30-35 ans	8 506 €
9	+35 ans	8 677 €

Pour la médecine de prévention, en cas de sujétions particulières (coordination régionale, exercice des fonctions dans au moins 2 départements, tutorat d'un collaborateur médecin) le montant est majoré de 7%.

4 Apprentis

Le Code du travail prévoit que « sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. »

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2^{ème} année de contrat.

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre, prennent effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

4.1 - Grille de rémunération applicable aux contrats d'apprentissage conclus à compter de la rentrée scolaire 2023/2024

La rémunération des apprentis préparant un diplôme de niveau : CAP, BEP, BAC, BAC +2 et BAC +3, est déterminée **en pourcentage du SMIC** conformément aux dispositions réglementaires (article D.6222-26 du code du travail).

Au 01/11/2022 les pourcentages sont fixés comme suit :

	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
1 ^{ère} année	27%	43%	53%	100%
2 ^{ème} année	39%	51%	61%	100%
3 ^{ème} année	55%	67%	78%	100%

Pour les apprentis préparant un **master**, les pourcentages mentionnés ci-dessus sont **majorés de 10 points**.

4.2 - Grille de rémunération applicable aux apprentis recrutés avant la rentrée scolaire 2023/2024

Dans le respect des principes de rémunération de l'UGA, les apprentis sont rémunérés sur la base d'un pourcentage du 1^{er} échelon du niveau d'emploi qu'ils occupent, sans que cet indice puisse être inférieur au SMIC.

Niveau	Diplôme détenu	Diplôme préparé	INM
C	aucun	CAP, BEP, BAC	352*
B	BAC	BAC+2	365**
ASI	BAC+2	BAC+3	390**
IGE	BAC+3	BAC+4/5	412**
IGR	BAC+5	> BAC +5	457**

*Actualisation suite au décret 2022-586 du 20 avril 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique à compter du 1^{er} mai 2022

**Actualisation suite aux dispositions ci- dessous relatives au maintien de l'écart entre les différents niveaux de rémunération.

La grille sera révisée à chaque revalorisation du SMIC de manière à garantir :

- un taux horaire C au moins équivalent au SMIC,

ANNEXE 2 : Grilles de rémunération des chercheurs contractuels

Cette grille de rémunération constitue un outil de gestion opérationnelle de la rémunération des personnels contractuels, permettant au Président de valider les évolutions salariales à l'issue de l'entretien professionnel annuel, au regard de l'expérience acquise.

FONCTIONS	DIPLOME	NIVEAU	BRUT
Doctorant (contrats conclus avant le 01/09/21)	Master2 (BAC+5)	Plancher Plafond	1 830,41 €* 2 173 ,50 €
Doctorant (Promotion 2021/2024 - contrat conclu à compter du 01/09/21)	Master2 (BAC+5)	Plancher Plafond	1 931,31 €* 2 173,50 €
Doctorant (Promotion 2022/2025 - contrat conclu à compter du 01/09/22)	Master2 (BAC+5)	Plancher* Plafond	2 044,12€* 2 173,50 €**
Jeune Chercheur	Doctorat	0 - 3 ans	2 480 € 2 570 € 2 660 € 2 750 € 2 840 € 2 930 € 3 020 €
		3 - 7 ans	3 020 € 3 125 € 3 225 € 3 325 € 3 425 € 3 530 € 3 635 €
		7 - 10 ans	3 635 € 3 740 € 3 850 € 3 980 €
Chercheur Confirmé		10 ans +	3 980 € 4 070 € 4 175 € 4 285 €

* arrêté du 11 octobre 2021 modifiant l'arrêté du 29 août 2016 fixant le montant de la rémunération du doctorant contractuel

Revalorisation de la rémunération des doctorants et des chercheurs suite à a majoration du point d'indice à compter du 01/07/2022 (décret 2022-994)

** Ce plafond ne s'applique pas aux doctorants bénéficiaires de bourses Marie Curie

Une majoration du plafond de rémunération est autorisée dans la limite de :

- 15% pour les jeunes chercheurs,
- 30% pour les chercheurs confirmés.

Les demandes devront faire l'objet d'un argumentaire de la direction du laboratoire.

ANNEXE 3 : Grilles des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

ATER : IB 513 (INM 441)

ATER à mi-temps : IB 327 (INM 315)

Lecteur : IB 340 (INM 321)

Maitre de langue : IB 482 (INM 417)

1^{ère} embauche MAST : IB 253 (INM 309)

1^{ère} embauche PAST : IB 453 (INM 397)

Renouvellement :

MAST (50%)			
	IB	INM	Durée
1	256	309	3 ans
2	297	309	3 ans
3	336	318	3 ans
4	369	341	3 ans
5	401	363	3 ans
6	404	365	

PAST (50%)			
	IB	INM	Durée
1	475	413	3 ans
2	514	442	3 ans
3	572	483	3 ans
4	582	492	

ENS. KINÉSITHÉRAPIE			
	IB	INM	Durée
1	541	460	2 ans
2	577	487	3 ans
3	614	515	3 ans
4	663	553	3 ans
5	695	577	3 ans
6	739	610	3 ans
7	781	643	3 ans
8	825	676	3 ans
9	868	709	4 ans
10	906	738	4 ans
11	940	764	

Autres enseignants et enseignants-chercheurs contractuels à 100%, à compter du 1^{er} septembre 2022

Cette grille de rémunération constitue un outil de gestion opérationnelle de la rémunération des personnels contractuels, permettant au Président de valider les évolutions salariales à l'issue de l'entretien professionnel annuel, au regard de l'expérience acquise.

ENS. Et ENS-CHERCHEURS (hors ATER, Maitres de langues, Lecteurs, PAST-MAST et Kiné)			
	IB	INM	Durée
1	513	441	2 ans
2	523	448	3 ans
3	542	461	3 ans
4	562	476	3 ans
5	582	492	3 ans
6	619	519	3 ans
7	668	557	3 ans
8	712	590	4 ans
9	763	629	4 ans
10	821	673	4 ans
11	939	763	4 ans
12	995	806	

NB : les enseignants contractuels à temps plein recrutés antérieurement au 1^{er} septembre 2022 sont repositionnés dans la nouvelle grille, à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui antérieurement détenu, avec maintien d'ancienneté dans l'indice pour ceux dont le gain indiciaire est inférieur ou égal à 15 points.

Contractuels Enseignants et Enseignants-chercheurs à 50% (hors enseignants en kinésithérapie)

	IB	INM	Durée
Recrutement	329	316	3 ans
Renouvellement	369	341	

ANNEXE 4 : Grilles des emplois étudiants

FONCTIONS	TAUX BRUT
Accueil des étudiants	12,18 €
Assistance et accompagnement des étudiants handicapés	12,18 €
Tutorat	18,49 €
Soutien informatique / aide à l'utilisation des nouvelles technologies	18,49 €
Service d'appui aux personnels des bibliothèques	12,18 €
Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	12,18 €
Aide à l'insertion professionnelle	12,18 €
Promotion de l'offre de formation	12,18 €

Actualisation suite au relèvement du SMIC au 01/08/2022 (arrêté du 29/07/22)