



Direction générale des services  
Direction des affaires juridiques et institutionnelles

**Extrait des délibérations**  
**du Conseil d'Administration de l'Université Grenoble Alpes**  
**Séance du jeudi 7 juillet 2022**

**N°07 – D. 07.07.2022**

*L'an deux mil vingt-deux, le sept juillet à huit heures trente, 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 :**

**5.1. Règlement de gestion des contractuels enseignants**

**Membres présents :** LAKHNECH Yassine, BERRUT Catherine, MERMILLOD Martial, BARBIER Emmanuel, BERZIN Corinne, SCHWARTZ Jean-Luc, LAMBLIN Jacob, SCOTTO D'ARDINO Laurent, BESSIERES Bernard, ADAM Véronique, VINCENT Thierry, DEVILLERS Thibaut, RIFFARD Coline, FORESTIER Gérard, CHALON Nathalie, WITINDI Matis, DUTILLEUL Noémie, WARIN Malo, VAN DER BEEK Cornelis, NICOLAS Pascaline, DESPREZ Frédéric.

**Membres représentés :** SCOLAN Virginie (donne procuration à MERMILLOD Martial), PERSICO Simon (donne procuration à VINCENT Thierry), MERLE Elsa (donne procuration à DEVILLERS Thibaut), LETUE Frédérique (donne procuration à LAMBLIN Jacob), LEROY Anne (donne procuration à SCOTTO D'ARDINO Laurent), BORRAS Isabelle (donne procuration à ADAM Véronique), MICHEL Mickaël (donne procuration à FORESTIER Gérard), CHARLETY Arthur (donne procuration à SCHWARTZ Jean-Luc), LABRIET Pierre (donne procuration à LAKHNECH Yassine), NEUDER Yannick (donne procuration à MERLE Elsa), PUGEAT Véronique (donne procuration à NICOLAS Pascaline), PELLA Dominique (donne procuration à VAN DER BEEK Cornelis), BOLF Edith (donne procuration à BESSIERES Bernard), SIMIAND Marie-Christine (donne procuration à CHALON Nathalie), 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 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'éducation et notamment ses articles L.954-1 à L.954-3,  
Vu les décrets n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat et n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique,  
Vu la délibération n° 08 – D. 16.12.2021 du conseil d'administration,  
Vu l'avis du CT du 14 juin 2022,  
Vu le passage en commission permanente le 28 juin 2022,

Considérant le règlement de gestion des contractuels comme présenté en annexe ;

*Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le règlement de gestion des contractuels comme présenté en annexe.*

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	19
Membres représentés	16
Nombre de votants	35
Voix favorables	26
Voix défavorable	0
Abstentions	9

**Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés le règlement de gestion des contractuels en annexe.**

Publié le : 25/08/2022

Transmis au Rectorat le : 25/08/2022

Fait à Saint-Martin-d'Hères, le 7 juillet 2022

Pour le Président et par délégation



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*

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 ans 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<sup>ème</sup> 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
<b>Accroissement saisonnier</b> (Inscriptions, clôture d'exercice...)	Temporaire	6-sexies	CDD 6 mois maximum	1 fois dans la limite de 6 mois
<b>Accroissement temporaire</b> <i>Pic d'activité lié à un contexte particulier</i>			CDD 1 an maximum	1 fois dans la limite de 12 mois
<b>Appui / support à un projet</b>		7-bis	CDD 1 an	Sur la durée du projet dans la limite de 6 ans
<b>Absence momentanée</b> <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
<b>Apprenti</b>		Code du travail	6 à 36 mois	En cas de redoublement
<b>Intervenant sportif</b> <i>Activité impliquant un service à temps incomplet &lt;=70%</i>		6	CDD 1 an maximum	Dans la limite de 6 ans
<b>Vacance temporaire de poste</b> <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
<b>Contrat permanent</b> <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
<b>Absence de corps de fonctionnaire</b> <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 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.

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 occupé tel que décrit dans le profil de poste et de l'expérience professionnelle antérieure à un niveau équivalent.

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

### 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 : 70% du RI socle des fonctionnaires
- Catégorie B : 60% RI socle des fonctionnaires
- Catégorie A : 60% RI socle des fonctionnaires.

*Disposition transitoire : L'extension du bénéfice du régime indemnitaire aux personnels contractuels ayant moins de 12 mois d'ancienneté révolus, prend effet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022.*

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

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, RENOUELEMENTS ET ACCES AU CDI

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

##### 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.

### 1.1.1. 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 2<sup>nd</sup> 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.

#### Étudiants 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 maitres 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, RENOUELEMENTS ET ACCES AU CDI

Motif de recrutement	Référence réglementaires	Recrutement initial	Possibilité de renouvellement
<b>ATER</b> : 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
<b>ATER</b> : Enseignants ou chercheurs de nationalité étrangère	Article 2-3° du décret n°88-654		1 fois 1 an, dans la limite de 4 ans
<b>ATER</b> : 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
<b>ATER</b> : Titulaires d'un doctorat ou d'une HDR	Article 2-6° du décret n°88-654		
<b>PAST / MAST</b>	Décret n°85-733	3 ans	
<b>Lecteur et maitre de langue</b>	Décret n° 87-754	1 an	1 fois pour la même durée
<b>Lecteur et maitre de langue</b> (programme d'échanges)		1 à 3 ans	
<b>Enseignant en kinésithérapie</b> (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
<b>Enseignant en kinésithérapie</b> (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
<b>Enseignant en kinésithérapie</b> (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
<b>CDD Enseignants</b> <b>Agent momentanément absent</b>	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
<b>CDD Enseignants</b> <b>Poste définitivement vacant</b>	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
<b>CDI Enseignants</b>	L954-3 2° (Code de l'éducation) Article 4-3 (loi n°84-16)		
<b>CDD Enseignants-chercheurs</b>	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.

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 situation plus favorable que celle d'un titulaire.

## **3.2 Régime indemnitaire**

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

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

### **1.1. 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.

## 2. TEMPS DE TRAVAIL

Les enseignants 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
<b>ATER</b>	192 h ETD (temps plein) 96 h ETD (mi-temps)	non	Activités de recherche
<b>PAST / MAST</b>	192 h ETD (temps plein) 96 h ETD (mi-temps)	Oui dans la limite du plafond fixé par la réglementation	Activités de recherche
<b>Lecteur</b>	300 h TP (dont 100 h TD max)	oui	
<b>Maitre de langues</b>	192 h ETD (temps plein)	oui	
<b>Enseignant en kinésithérapie</b>	384 h ETD (temps plein)	Oui	
<b>Enseignant contractuel</b>	384 h ETD (temps plein)	Oui dans la limite du plafond fixé par le référentiel	
<b>Enseignant-chercheur contractuel</b>	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

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 spécifiques, les recrutements sont effectués par les commissions ci-dessous.

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. 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 Maitre 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**

### **6.3.1. Entretien bilan annuel**

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.

## 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<sup>er</sup> 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.

---

## **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<sup>er</sup> septembre 2022.

## 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				B				ASI			
	IB	INM	Durée		IB	INM	Durée		IB	INM	Durée
1	382	352*	1 an	1	382	352	3 ans	1	412	368	2,5 ans
2	382	352*	1 an	2	382	352	3 ans	2	444	390	2,5 ans
3	382	352*	1 an	3	388	355	3 ans	3	465	407	3 ans
4	382	352*	1 an	4	397	361	3 ans	4	491	424	3 ans
5	382	352*	1 an	5	415	369	3 ans	5	513	441	3 ans
6	382	352*	1 an	6	431	381	3 ans	6	539	458	3 ans
7	382	352*	3 ans	7	452	396	3 ans	7	561	475	3 ans
8	387	354*	3 ans	8	478	415	3 ans	8	582	492	3 ans
9	401	363	3 ans	9	500	431	3 ans	9	606	509	3 ans
10	419	372	4 ans	10	513	441	3 ans	10	627	526	3 ans
11	432	382	-	11	538	457	3 ans	11	650	543	3 ans
				12	563	477	4 ans	12	672	560	3 ans
				13	597	503	-	13	695	577	3 ans
								14	716	593	3 ans
								15	747	617	3 ans
								16	761	627	-

\* 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 1<sup>er</sup> mai 2022.

IGE			
	IB	INM	Durée
1	444	390	2 ans
2	471	411	2,5 ans
3	490	423	2,5 ans
4	514	442	2,5 ans
5	546	464	2,5 ans
6	574	485	2,5 ans
7	607	510	2,5 ans
8	637	533	3 ans
9	665	555	3 ans
10	695	577	3 ans
11	724	599	3 ans
12	751	620	3 ans
13	774	637	3 ans
14	821	673	-

IGR			
	IB	INM	Durée
1	505	435	2 ans
2	541	460	2,5 ans
3	576	486	2,5 ans
4	611	513	3 ans
5	646	540	3 ans
6	689	572	3 ans
7	736	608	3 ans
8	780	642	3 ans
9	830	680	3 ans
10	869	710	3 ans
11	903	735	-

## 2. Taux horaire au 1<sup>er</sup> mai 2022

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

Taux horaire brut =  $((IM \times \text{valeur du point d'indice}) / 151,67) \times 1,10$

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*	11,97 €*
B	404	365*	12,41 €**
ASI	444	390**	13,26 €**
IGE	473	412**	14,00 €**
IGR	536	457*	15,53 €**

\*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<sup>er</sup> mai 2022.

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

<b>INTERVENANTS SPORTIFS</b>				
<b>FONCTIONS</b>	<b>CAT</b>	<b>NIVEAU</b>	<b>DIPLOME</b>	<b>BRUT</b>
Assistant animateur	C	Niveau V (CAP, BEP, BEPC)	BAPAAT	12,13 €
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 €

**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%.

### 3. 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. »

	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
<b>1<sup>ère</sup> année</b>	27%	43%	53%	100%
<b>2<sup>ème</sup> année</b>	39%	51%	61%	100%
<b>3<sup>ème</sup> année</b>	55%	67%	78%	100%

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2<sup>ème</sup> année de contrat.

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

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

Niveau	Diplôme détenu	Diplôme préparé	INM
<b>C</b>	aucun	CAP, BEP, BAC	352*
<b>B</b>	BAC	BAC+2	365**
<b>ASI</b>	BAC+2	BAC+3	390**
<b>IGE</b>	BAC+3	BAC+4/5	412**
<b>IGR</b>	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<sup>er</sup> 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,
- un écart de rémunération comparable entre les différents niveaux.

## 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
<b>Doctorant</b> <i>(contrats conclus avant le 01/09/21)</i>	Master2 (BAC+5)	Plancher Plafond	1 768,55 € 2 100 €
<b>Doctorant</b> <i>(Promotion 2021/2024 - contrat conclu à compter du 01/09/21)</i>	Master2 (BAC+5)	Plancher Plafond	1 866 € 2 100 €
<b>Doctorant</b> <i>(Promotion 2022/2025 - contrat conclu à compter du 01/09/22)</i>	Master2 (BAC+5)	Plancher* Plafond	1 975 € 2 100 €
<b>Jeune Chercheur</b>	Doctorat	0 - 3 ans	2 395 €
			2 482 €
		3 - 7 ans	2 569 €
			2 656 €
7 - 10 ans	2 743 €		
	2 830 €		
<b>Chercheur Confirmé</b>	10 ans +	2 919 €	
		3 017 €	
3 - 7 ans	3 115 €		
	3 213 €		
7 - 10 ans	3 311 €		
	3 409 €		
10 ans +	3 510 €		
	3 615 €		
3 - 7 ans	3 720 €		
	3 847 €		
7 - 10 ans	3 930 €		
	4 035 €		
10 ans +	4 142 €		

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

Pour les chercheurs confirmés, une majoration du plafond de rémunération est autorisée dans la limite de 30%. 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)

		MAST (50%)		
		IB	INM	Durée
Première nomination		253	309	3 ans
Renouvellements	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
Première nomination		453	397	3 ans
Renouvellements	1	475	413	3 ans
	2	514	442	3 ans
	3	572	483	3 ans
	4	582	492	

### Enseignants en Kinésithérapie

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<sup>er</sup> 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.

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

NB : les enseignants contractuels à temps plein recrutés antérieurement au 1<sup>er</sup> 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%**

	<b>IB</b>	<b>INM</b>	<b>Durée</b>
Recrutement	329	316	3 ans
Renouvellement	369	341	

## ANNEXE 4 : Grilles des emplois étudiants

FONCTIONS	TAUX BRUT
Accueil des étudiants	12,13 €
Assistance et accompagnement des étudiants handicapés	12,13 €
Tutorat	18,49 €
Soutien informatique / aide à l'utilisation des nouvelles technologies	18,49 €
Service d'appui aux personnels des bibliothèques	12,13 €
Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	12,13 €
Aide à l'insertion professionnelle	12,13 €
Promotion de l'offre de formation	12,13 €