



Direction générale des services
Direction des affaires juridiques et institutionnelles

Extrait des délibérations
du Conseil d'Administration de l'Université Grenoble Alpes
Séance du vendredi 18 décembre 2020

N° 13 – D. 18.12.2020

L'an deux mil vingt, le dix-huit 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 :

4.2. Règlement de gestion des contractuels

Membres présents : LAKHNECH Yassine, BERRUT Catherine, MERMILLOD Martial, SCOLAN Virginie, MERLE Elsa, BARBIER Emmanuel, BERZIN Corinne, SCHWARTZ Jean-Luc, LAMBLIN Jacob, LETUE Frédérique, LE ROY Anne, BESSIERES Bernard, ADAM Véronique, VINCENT Thierry, DEVILLERS Thibaut, RIFFARD Coline, FORESTIER Gérard, CHALON Nathalie, BORRAS Isabelle, MICHEL Mickaël, OUDART Martin, COURTOIS Nathanaël, DAVAI Camille, MANDROUX Thomas, KELLOUAI Wanda, AUSCHER Pascal, CORVAISIER Bénédicte, PUGEAT Véronique, SAMSON Yves, DESPREZ Frédéric, FEIGE Jean-Jacques, BOLF Edith, DAUGUET Pascale.

Membres représentés : PERSICO Simon (donne procuration à MERMILLOD Martial), SCOTTO D'ARDINO Laurent (donne procuration à SCHWARTZ Jean-Luc), TERRIER Laurent (donne procuration à RIFFARD Coline), MOREAU Clélia (donne procuration à DAVAI Camille), PELLOUX-GERVAIS Amaury (donne procuration à OUDART Martin), LABRIET Pierre (donne procuration à FEIGE Jean-Jacques), NEUDER Yannick (donne procuration à LAKHNECH Yassine), VERNAY Pascale (donne procuration à CORVAISIER Bénédicte), SIMIAND Marie-Christine (donne procuration à CHALON Nathalie).

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 8 décembre 2020,

Vu le passage en commission permanente du 8 décembre 2020,

Considérant le règlement de gestion des contractuels en annexe ;

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

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	33
Membres représentés	9
Nombre de votants	42
Voix favorables	33
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 : 15/01/2021

Transmis au Rectorat le : 15/01/2021

Fait à Saint-Martin-d'Hères, le 18 décembre 2020

Pour le Président et par délégation

Pour le Président
et par délégation

La Directrice générale des services adjointe

Marjorie FRAISSE

Marjorie FRAISSE

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 8 décembre 2020 et le vote du CA du 18 décembre 2020 ;

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.

Le présent règlement entre en vigueur en 1^{er} janvier 2021.

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 pourront 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^{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, RENOUELEMENTS ET ACCES AU CDI

Type de contrat	Nature du besoin	Article de la loi 84-16	Recrutement initial	Possibilité de renouvellement
Accroissement saisonnier <i>(inscriptions, clôture d'exercice...)</i>	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 a 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. 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

A compter du 13^{ème} mois de contrat, les contractuels (hors apprentis, renforts taux horaire et intervenants sportifs) bénéficient d'un complément de rémunération mensuel, défini comme suit :

- Catégorie C : 60% du RI des fonctionnaires
- Catégorie B : 50% RI des fonctionnaires
- Catégorie A :
 - o AI et IE : 232 € bruts mensuels
 - o IR : 50% du RI des fonctionnaires

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 en 2021, 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 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 sont régies 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

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

Dans de rares 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 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 a 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^{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 CONTRACTUELS

1. IDENTIFICATION DU BESOIN

1.1. ATER

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

Motif de recrutement	Conditions	Article	Recrutement initial	Possibilité de renouvellement
Fonctionnaires de catégorie A	<ul style="list-style-type: none"> - Inscription à la préparation du doctorat ou d'une HDR - Engagement à se présenter à un concours de l'ESR 	Article 2-1°	1 à 3 ans	Dans la limite de 3 ans Exception : 4 ans lorsque les travaux de recherches de le justifient
Enseignants ou chercheurs de nationalité étrangère	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaire d'un doctorat - 2 ans d'activité d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche 	Article 2-3°	1 à 3 ans	1 fois 1 an, dans la limite de 3 ans
Etudiants n'ayant pas achevé leur doctorat	<ul style="list-style-type: none"> - Attestation par le directeur de thèse que la thèse peut être soutenue dans un délai d'un an 	Article 2-5°	1 an	1 fois 1 an, dans la limite de 2 ans
Titulaires d'un doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches	<ul style="list-style-type: none"> - titulaire d'un doctorat ou d'une HDR - engagement à se présenter à un concours de l'ESR 	Article 2-6°	1 an	1 fois 1 an, dans la limite de 2 ans

Les ATER assurent annuellement 192 heures de travaux dirigés.

Ils sont rémunérés au regard de la réglementation.

1.2. PAST et MAST

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.

Pour un recrutement à temps complet, ils doivent remplir l'une des conditions suivantes :

- 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)
- être titulaire d'un des diplômes requis pour la qualification aux fonctions de maître de conférences

Dans le cas d'un recrutement à 50%, 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.

A titre exceptionnel, des candidats ne remplissant pas ces conditions peuvent être recrutés en CDD conformément au règlement de gestion des enseignants contractuels (1.4).

Ils sont rémunérés au regard de la réglementation.

1.3. Lecteurs et maitres de langues

Les lecteurs de langue étrangère et à des 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.

Ils sont rémunérés au regard de la réglementation.

1.4. Autres contractuels enseignants

Ces populations sont régies par le règlement de gestion des personnels contractuels enseignants en vigueur.

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 mentionnés à l'annexe 3. 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 BIATSS contractuels

Les grilles de rémunération des personnels contractuels sont identiques, à corps et échelon égal à celles des fonctionnaires et évoluent selon le calendrier de mise en œuvre du PPCR.

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 indiciaires

C			
	IB	INM	Durée
1	354	330	2 ans
2	355	331	3 ans
3	356	332	3 ans
4	358	333	3 ans
5	361	335	3 ans
6	363	337	3 ans
7	370	342	3 ans
8	378	348	3 ans
9	387	354	3 ans
10	401	363	3 ans
11	419	372	4 ans
12	432	382	-

B			
	IB	INM	Durée
1	372	343	3 ans
2	379	349	3 ans
3	388	355	3 ans
4	397	361	3 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	-

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	-

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	-

PSY			
	IB	INM	Durée
1	444	390	2 ans
2	457	400	2 ans
3	471	411	3 ans
4	500	431	3 ans
5	538	457	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	838	686	4 ans
13	874	713	-

2. Médecins

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 €

MED. PREV.		
	ANC.	BRUT
1	0-5 ans	5 041,38 €
2	5-10 ans	5 461,50 €
3	10-15 ans	5 881,61 €
4	15 ans +	6 511,78 €

3. Taux horaire au 01/01/21

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	354	330	11,22 €
B	372	343	11,66 €
ASI	412	368	12,51 €
IGE	444	390	13,25 €
IGR	505	435	14,78 €

INTERVENANTS SPORTIFS				
FONCTIONS	CAT	NIVEAU	DIPLOME	BRUT
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 €

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. »

	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%

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.

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	330
B	BAC	BAC+2	343
ASI	BAC+2	BAC+3	368
IGE	BAC+3	BAC+4/5	390
IGR	BAC+5	> BAC +5	435

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

FONCTIONS	DIPLOME	NIVEAU	BRUT
Doctorant	Master2 (BAC+5)	Plancher Plafond	1 768,55 € 2 100 €
Jeune Chercheur	Doctorat	0 – 3 ans	2 395 €
			2 482 €
			2 569 €
			2 656 €
			2 743 €
			2 830 €
		3 – 7 ans	2 919 €
			3 017 €
			3 115 €
7 – 10 ans	3 213 €		
	3 311 €		
	3 409 €		
Chercheur Confirmé	10 ans +	3 510 €	
		3 615 €	
		3 720 €	
		3 847 €	
		3 847 €	
			3 930 €
			4 035 €
			4 142 €

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 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 €

ANNEXE 4 : Dispositions transitoires

Pour les contractuels BIATSS relevant actuellement du volet 1 ou 2 du règlement de gestion, le positionnement sur la nouvelle grille est réalisé à indice identique ou immédiatement supérieur. L'ancienneté acquise sera conservée dans les situations où le gain d'indice est inférieur ou égal à 10 points.

Pour les contractuels en catégorie C et B, le reclassement se fera a minima :

- au 1^{er} échelon pour les personnels ayant moins de 4 ans d'ancienneté dans l'établissement,
- au 2^{ème} échelon pour les personnels ayant entre 4 et 8 ans d'ancienneté dans l'établissement,
- au 3^{ème} échelon pour les personnels ayant entre 8 et 12 ans d'ancienneté dans l'établissement,
- au 4^{ème} échelon pour les personnels ayant plus de 12 ans d'ancienneté dans l'établissement.

Les collaborateurs experts en appui à projet en poste au 31/12/2020, rémunérés au forfait ou sur un indice, seront classés en fonction de la nature de l'emploi en référence à un échelon de la grille indiciaire des ASI, IGE ou IGR.

Le classement, s'effectuera selon les tableaux de correspondance ci-dessous, à un échelon permettant d'obtenir une rémunération brute globale, (traitement indiciaire + prime mensuelle de 232 € pour un temps plein), égale ou immédiatement supérieure à la rémunération brute globale perçue au 31/12/2020. Les tableaux de correspondance fixent également la durée dans l'échelon au regard de la revalorisation de salaire obtenu suite au classement.

Le classement interviendra au plus tôt en 2021 lors du renouvellement de contrat si les ressources propres affectées au projet le permettent et au plus tard au 1^{er} janvier 2022.

La prime mensuelle de 232 € (pour un temps plein) est allouée à compter du 13^{ème} mois d'ancienneté.

1. Tableau de correspondance Collaborateurs Assistants - Grille ASI

Rémunération actuelle	Ech.	INM	Traitement	Prime	Rémunération globale	Gain mensuel	Durée
1 570 €	1	368	1 724 €	232 €	1 956 €	386 €	3
1 634 €	1	368	1 724 €	232 €	1 956 €	322 €	3
1 718 €	1	368	1 724 €	232 €	1 956 €	238 €	3
1 787 €	1	368	1 724 €	232 €	1 956 €	169 €	3
1 792 €	1	368	1 724 €	232 €	1 956 €	164 €	3
1 871 €	1	368	1 724 €	232 €	1 956 €	85 €	2
1 959 €	2	390	1 828 €	232 €	2 060 €	101 €	3
2 037 €	2	390	1 828 €	232 €	2 060 €	23 €	1
2 116 €	3	407	1 907 €	232 €	2 139 €	23 €	1
2 195 €	4	424	1 987 €	232 €	2 219 €	24 €	1
2 269 €	5	441	2 067 €	232 €	2 299 €	30 €	3
2 338 €	6	458	2 146 €	232 €	2 378 €	40 €	1
2 500 €	8	492	2 306 €	232 €	2 538 €	38 €	1
2 598 €	9	509	2 385 €	232 €	2 617 €	19 €	1

2. Tableau de correspondance Collaborateurs d'Études - Grille IGE

Rémunération actuelle	Ech.	INM	Traitement	Prime	Rémunération globale	Gain mensuel	Durée
1 713 €	1	390	1 828 €	232 €	2 060 €	347 €	3
1 734 €	1	390	1 828 €	232 €	2 060 €	326 €	3

1 769 €	1	390	1 828 €	232 €	2 060 €	291 €	3
1 787 €	1	390	1 828 €	232 €	2 060 €	273 €	3
1 875 €	1	390	1 828 €	232 €	2 060 €	185 €	3
1 973 €	1	390	1 828 €	232 €	2 060 €	87 €	2
2 050 €	1	390	1 828 €	232 €	2 060 €	10 €	1
2 074 €	2	411	1 926 €	232 €	2 158 €	84 €	2
2 130 €	2	411	1 926 €	232 €	2 158 €	28 €	1
2 162 €	3	423	1 982 €	232 €	2 214 €	52 €	2
2 278 €	4	442	2 071 €	232 €	2 303 €	25 €	1
2 333 €	5	464	2 174 €	232 €	2 406 €	73 €	2
2 361 €	5	464	2 174 €	232 €	2 406 €	45 €	1
2 410 €	6	485	2 273 €	232 €	2 505 €	95 €	3
2 460 €	6	485	2 273 €	232 €	2 505 €	45 €	2
2 482 €	6	485	2 273 €	232 €	2 505 €	23 €	1
2 490 €	6	485	2 273 €	232 €	2 505 €	15 €	1
2 532 €	7	510	2 390 €	232 €	2 622 €	90 €	2
2 598 €	7	510	2 390 €	232 €	2 622 €	24 €	1
2 658 €	8	533	2 498 €	232 €	2 730 €	72 €	2
2 732 €	9	555	2 601 €	232 €	2 833 €	101 €	3
2 764 €	9	555	2 601 €	232 €	2 833 €	69 €	2
2 855 €	10	577	2 704 €	232 €	2 936 €	81 €	2
2 996 €	11	599	2 807 €	232 €	3 039 €	43 €	1
3 000 €	11	599	2 807 €	232 €	3 039 €	39 €	1

3. Tableau de correspondance Ingénieurs Recherche et Développement - Grille IGR

Rémunération actuelle	Ech.	INM	Traitement	Prime	Rémunération globale	Gain mensuel	Durée
2 764 €	6	572	2 680 €	232 €	2 912 €	148 €	3
2 810 €	6	572	2 680 €	232 €	2 912 €	102 €	3
2 856 €	6	572	2 680 €	232 €	2 912 €	56 €	2
2 903 €	6	572	2 680 €	232 €	2 912 €	9 €	1
2 958 €	7	608	2 849 €	232 €	3 081 €	123 €	3
3 014 €	7	608	2 849 €	232 €	3 081 €	67 €	2
3 060 €	7	608	2 849 €	232 €	3 081 €	21 €	1
3 106 €	8	642	3 008 €	232 €	3 240 €	134 €	3
3 153 €	8	642	3 008 €	232 €	3 240 €	87 €	2
3 199 €	8	642	3 008 €	232 €	3 240 €	41 €	1
3 245 €	9	680	3 186 €	232 €	3 418 €	173 €	3
3 273 €	9	680	3 186 €	232 €	3 418 €	145 €	3
4 500 €	16	925	4 335 €	232 €	4 567 €	67 €	2