

n°02 - D 15.03.2019

L'an deux mil dix-neuf, le quinze mars à neuf heures, le conseil d'administration de l'Université Grenoble Alpes était rassemblé en séance plénière sous la présidence de Monsieur Patrick LEVY, président.

Point à l'ordre du jour :

3.2. Evolution du règlement de gestion des personnels BIATSS (Volet 3) : grilles de rémunération des chercheurs

Membres présents : LEVY Patrick, CARON FASAN Marie-Laurence, LBATH Ahmed, BARBIER Emmanuel, CHAZE-MAGNAN Ludivine, GAILLARD Isabelle, MARTENS Kirsten, MARTIN-MERCIER Sylvie, RACHIDI Walid, BORRAS Isabelle, FORESTIER Gérard, GUINET Éric, ROGEAT Elise, LOUIE France-Dominique.

Membres représentés : LEBARBE Thomas (procuration à LBATH Ahmed), LECCIA Marie-Thérèse (procuration à RACHIDI Walid), CHATEL Murielle (procuration à GUINET Eric), BOLF Edith (procuration à BARBIER Emmanuel), PAPA Françoise (procuration à MARTIN-MERCIER Sylvie), VIANNET Sylvie (procuration à LEVY Patrick), MABED Abdelmalek (procuration à FORESTIER Gérard).

Membres absents ou excusés : tous les autres membres.

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

Vu l'article L. 954-3 du code de l'éducation ;

Vu l'avis favorable du comité technique du 5 mars 2019 ;

Considérant que le volet 3 du règlement de gestion des personnels BIATSS de l'UGA traite des agents contractuels recrutés « sur ressources contractuelles spécifiques ou dédiées » autrement appelés les « collaborateurs experts ;

Considérant que les collaborateurs experts sont des agents de catégorie A, non permanents, recrutés en contrat à durée déterminée sur un projet innovant (recherche, formation ...) en application de l'article L. 954-3 du code de l'éducation et 4-2 de la loi n°84-16 susvisée ;

Considérant que les collaborateurs experts n'ont pas vocation à intégrer les personnels permanents de l'UGA (pas de CDI) ; qu'ils sont recrutés temporairement pour collaborer à un projet porté par une structure et ont vocation ensuite à valoriser leur expérience en dehors de l'UGA ; qu'ils sont payés forfaitairement (pas de référence à un indice brut) et que leur niveau de rémunération tient compte de leur diplôme et de leur expérience ;

Considérant qu'il existe actuellement 6 catégories de collaborateurs experts à l'UGA (Doctorant non bénéficiaire d'un contrat doctoral, Expert de haut niveau, Ingénieur de recherche et développement, Post-Doctorant, Collaborateur d'études, Collaborateur assistant) ;

Considérant qu'il n'y a pas de distinction claire entre les personnels recherche et les personnels en appui à la recherche ;

Considérant que la catégorie Post-doc est trop restrictive (limitée à 3 ans tous contrats post doc confondus) et ne correspond pas à la réalité de la recherche ; que la catégorie ingénieur recherche et développement peut concerner aussi bien les ingénieurs de recherche en appui au projet que les chercheurs ayant déjà eu une période de Post-doc alors même que les missions ne sont pas les mêmes ;

CATEGORIES

SALAIRE MENSUEL BRUT

DIPLÔME – FONCTIONS

CHERCHEUR CONFIRME >= 10	Plafond	4 142 €	Diplôme : titulaire d'un doctorat. Ses missions : chercher, découvrir, diffuser et former. La production scientifique Le chercheur contractuel publie des articles dans des revues, des ouvrages, des rapports.
		4 035 € 3 930 €	
JEUNE CHERCHEUR >= 7 et < 10 ans	Plafond	3 847 €	La valorisation des résultats Le chercheur contractuel dépose des brevets, participe à des congrès...
		3 720 € 3 615 €	
JEUNE CHERCHEUR >= 3 et < 7 ans	Plafond	3 510 €	La diffusion de l'information scientifique Le chercheur contractuel contribue à la vulgarisation scientifique, à travers articles, conférences, émissions... La formation par la recherche Le chercheur contractuel encadre des étudiants (doctorants, stagiaires...).
		3 409 €	
		3 311 €	
		3 213 €	
		3 115 €	
		3 017 €	
JEUNE CHERCHEUR < 3 ans	Plafond	2 919 €	
		2 830 €	
		2 743 €	
		2 656 €	
		2 569 €	
		2 482 €	
DOCTORANT	Plafond	2 100 €	Titulaire d'un master (bac +5), le doctorant s'engage, sous la supervision d'un directeur de thèse, dans un projet de recherche comprenant la rédaction et la soutenance d'une thèse dans le but d'obtenir le diplôme de docteur.
	Plancher	1 768,55 €	

Considérant que les grilles de rémunération manquent de transparence, qu'il y a trop de niveaux de rémunération ; que les grilles de rémunération sont difficiles à interpréter pour les recruteurs et nécessite souvent une analyse par la DRH (direction des contrats spécifiques) au cas par cas si le niveau demandé est trop élevé ;

Considérant que ces grilles de rémunération ne sont pas assez attractives dans les premiers niveaux et trop limitées dans les niveaux supérieurs, en particulier pour les personnels recherche ;

Considérant qu'il est proposé de créer une grille de salaire pour les personnels contractuels recherche et une grille de salaire pour les personnels contractuels en appui à la recherche/au projet (grille en cours d'élaboration non proposée au vote du CT du 6 mars) ;

Considérant la proposition de grille de salaire des personnels contractuels recherche suivante :

➤ **GRILLE DE SALAIRE DES PERSONNELS CONTRACTUELS RECHERCHE**

Considérant que trois catégories de personnels contractuels recherche sont proposées ; qu'elles tiennent compte de l'expérience du candidat ;

Considérant que la catégorie Doctorant correspond aux étudiants bénéficiaires d'un Master 2 qui préparent une thèse financée par l'UGA ; que les doctorants sont recrutés soit en contrat doctoral si le financement est de 3 ans, soit en contrat à durée déterminée type collaborateur expert si le financement est inférieur à 3 ans ; qu'un doctorant qui n'a pas soutenu sa thèse ne peut pas être recruté en tant que jeune chercheur même s'il est titulaire d'un titre d'ingénieur ;

Considérant que la catégorie Jeune Chercheur se substitue à celle des post-doc et en partie à celle des ingénieurs recherche et développement ; qu'elle est proposée aux titulaires d'un doctorat ayant entre 0 et 10 ans d'expérience similaire ;

Considérant que c'est dans cette catégorie que l'UGA recrute majoritairement et qu'il est donc apparu nécessaire de la scinder en 3 tranches pour affiner les recrutements : expérience similaire inférieure à 3 ans, entre 3 et 7 ans et entre 7 et 10 ans ;

Considérant que la catégorie Chercheur confirmé se substitue à celle des experts de haut niveau ; qu'elle est proposée aux titulaires d'un doctorat ayant plus de 10 ans d'expérience ;

Considérant que pour chaque catégorie, il existe un plancher et un plafond de rémunération ;

Considérant que les Doctorants financés par la dotation ministérielle sont obligatoirement rémunérés au montant plancher fixé par l'arrêté du 29/08/2016. Considérant que le dépassement du montant plancher est possible uniquement pour les doctorants financés sur des contrats de recherche (ANR, associations ...) dans la limite du plafond de 2100 € brut. Considérant que les doctorants contractuels recrutés dans le cadre des actions Marie Sklodowska-Curie COFUND et «Innovative Training Networks» font l'objet d'une grille de rémunération à part ;

Considérant que pour les Jeunes chercheurs et les Chercheurs confirmés le plafond de rémunération de la tranche inférieure constitue le plancher de la tranche supérieure. Les rémunérations plancher et plafond ont été fixées en tenant compte de ce qui se pratique au CNRS et en comparaison avec le déroulé de carrière d'un MCF sur les premières tranches de Jeunes chercheurs. Les rémunérations forfaitaires proposées sont exclusives de toutes primes. Les chercheurs contractuels sont recrutés en contrat à durée déterminée sur un projet. La précarité liée au caractère non pérenne du poste est prise en compte dans les niveaux de rémunération proposés. Les rémunérations visent également à être attractives pour attirer des profils internationaux. L'enveloppe financière disponible pour le recrutement ne doit pas être le seul critère pour fixer le niveau de rémunération. Il convient de prendre en compte la date d'obtention du doctorat, le parcours universitaire et l'expérience professionnelle en France et à l'étranger pour déterminer le niveau de rémunération adéquat. Des niveaux intermédiaires de rémunération sont proposés entre le plancher et le plafond pour permettre au recruteur d'ajuster en fonction de l'expérience professionnelle du candidat retenu. Les coûts chargés correspondants seront affichés sur intranet pour aider à la constitution du dossier de recrutement et à la validation de la disponibilité et éligibilité des crédits par la Direction générale déléguée à la recherche et à l'innovation. Les Jeunes chercheurs recrutés dans le cadre des actions Marie Sklodowska-Curie « Individual Fellowships » font l'objet d'une grille de rémunération à part ;

Considérant que pour les doctorants et les Jeunes chercheurs aucune majoration du plafond de rémunération n'est autorisée ;

Considérant que pour les Chercheurs confirmés, une possibilité de majoration du plafond de rémunération dans la limite de 30 % est autorisée. Les demandes devront faire l'objet d'un argumentaire écrit signé par le directeur/trice du laboratoire et seront soumises pour avis au CAC restreint ;

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver la grille de salaire des personnels contractuels recherche présentée ci-dessus.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	37
Membres présents	14
Membres représentés	7
Nombre de votants	21
Voix favorables	21
Voix défavorable	0
Ne prend pas part au vote	0
Abstention	0

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve à l'unanimité de ses membres présents et représentés, la grille de salaire des personnels contractuels recherche présentée ci-dessus.

Publié le : 20/3/19

Transmis au Rectorat le : 20/3/19

Fait à Saint-Martin-d'Hères, le 15 mars 2019

Pour le Président et par délégation

La Directrice générale des services adjointe,
Martine PEVET

Martine Pevet
Pour le Président et par délégation
La Directrice générale des services adjointe
Martine PEVET

REFONTE DU VOLET 3 DU REGLEMENT DE GESTION DES PERSONNELS BIATSS DE L'UGA

CREATION D'UN VOLET CONTRACTUEL RECHERCHE

ETAT DES LIEUX

Le volet 3 du règlement de gestion des personnels BIATSS de l'UGA traite des agents contractuels recrutés « sur ressources contractuelles spécifiques ou dédiées » autrement appelés les « collaborateurs experts ».

Les collaborateurs experts sont des agents de catégorie A, non permanents, recrutés en contrat à durée déterminée sur un projet innovant (recherche, formation ...) en application de l'article L 954-3 du code de l'éducation et 4-2 de la loi 84-16.

Les collaborateurs experts n'ont pas vocation à intégrer les personnels permanents de l'UGA (pas de CDI). Ils sont recrutés temporairement pour collaborer à un projet porté par une structure et ont vocation ensuite à valoriser leur expérience en dehors de l'UGA. Ils sont payés forfaitairement (pas de référence à un indice brut) et leur niveau de rémunération tient compte de leur diplôme et de leur expérience.

Il existe actuellement 6 catégories de collaborateurs experts à l'UGA :

Catégories		Diplôme minimal requis	Fonctions correspondantes	Niveau de recrutement recommandé	Salaire mensuel brut	observations
00)	Doctorant non bénéficiaire d'un contrat doctoral	Etre inscrit en doctorat	Préparer une thèse et ne pas bénéficier d'un contrat doctoral de 3 ans	Niveau inférieur	1768,55	Rémunération identique à celle des doctorants contractuels
				Niveau supérieur	2100	
I)	Expert de haut niveau	Doctorat ou équivalent	Mission hautement qualifiée avec expérience significative	Minimum	3 000	Rémunération inférieure trop basse
II)	Ingénieur de recherche et développement	Doctorat, Diplôme Ingénieur ou équivalent	Niveau de compétence technique très élevé et pointu	Niveau inférieur	2 764	Niveau inférieur de rémunération trop élevé si sur fonctions d'IR en appui à la recherche Rémunération pas assez attractive si chercheur confirmé
				Niveau supérieur	3 273	
III)	Post-Doctorant	Doctorat	Valorisation du travail de thèse par un travail de recherche autonome et possibilité d'enseigner	Niveau inférieur	2379	Pas possible d'être attractif sur le niveau inférieur Trop de niveaux de rémunération proposés sur une durée de contrat trop courte
				Niveau supérieur	2 958	
IV)	Collaborateur d'études		Participe au développement et	Niveau inférieur	1 713	Rémunération en correspondance avec

		Bac + 5, Diplôme d'Ingénieur ou équivalent	à l'élaboration du projet de recherche/ de développement ou d'ingénierie	Niveau supérieur	2 764	celle des IE mais pas assez attractive
V)	Collaborateur assistant	DUT-BTS -Licence ou équivalent	Participe au support du projet contractuel (gestionnaire qualifié)	Niveau inférieur	1 569	Rémunération en correspondance avec celle des AI mais pas assez attractive
				Niveau supérieur	2 338	

PROBLEMATIQUES IDENTIFIEES

- Il n'y a pas de distinction claire entre les personnels recherche et les personnels en appui à la recherche
- La catégorie Post-doc est trop restrictive (limitée à 3 ans tous contrats post doc confondus) et ne correspond pas à la réalité de la recherche. La catégorie Ingénieur Recherche et développement peut concerner aussi bien les ingénieurs de recherche en appui au projet que les chercheurs ayant déjà eu une période de Post-doc alors même que les missions ne sont pas les mêmes.
- Les grilles de rémunération manquent de transparence, il y a trop de niveaux de rémunération. Elles sont difficiles à interpréter pour les recruteurs et nécessite souvent une analyse par la DRH (direction des contrats spécifiques) au cas par cas si le niveau demandé est trop élevé.
- Les grilles de rémunération ne sont pas assez attractives dans les premiers niveaux et trop limitées dans les niveaux supérieurs, en particulier pour les personnels recherche

PROPOSITIONS D'AMELIORATION

Créer une grille de salaire pour les personnels contractuels recherche et une grille de salaire pour les personnels contractuels en appui au à la recherche/projet (grille en cours d'élaboration non proposée au vote du CT du 6 mars)

➤ GRILLE DE SALAIRE DES PERSONNELS CONTRACTUELS RECHERCHE

CATEGORIES	SALAIRE MENSUEL BRUT	DIPLÔME - FONCTIONS
CHERCHEUR CONFIRME >= 10	Plafond	4 142 €
		4 035 €
		3 930 €
	Plancher	3 847 €
JEUNE CHERCHEUR >= 7 et < 10 ans	Plafond	3 847 €
		3 720 €
		3 615 €
	Plancher	3 510 €
JEUNE CHERCHEUR >= 3 et < 7 ans	Plafond	3 510 €
		3 409 €
		3 311 €
		3 213 €
		3 115 €
		3 017 €
	Plancher	2 919 €
JEUNE CHERCHEUR < 3 ans	Plafond	2 919 €
		2 830 €
		2 743 €
		2 656 €
		2 569 €
		2 482 €
	Plancher	2 395 €
DOCTORANT	Plafond	2 100 €
	Plancher	1 768,55 €

Diplôme : titulaire d'un doctorat.

Ses missions : chercher, découvrir, diffuser et former.

La production scientifique
Le chercheur contractuel publie des articles dans des revues, des ouvrages, des rapports.

La valorisation des résultats
Le chercheur contractuel dépose des brevets, participe à des congrès...

La diffusion de l'information scientifique
Le chercheur contractuel contribue à la vulgarisation scientifique, à travers articles, conférences, émissions...

La formation par la recherche
Le chercheur contractuel encadre des étudiants (doctorants, stagiaires...).

Titulaire d'un master (bac +5), le doctorant s'engage, sous la supervision d'un directeur de thèse, dans un projet de recherche comprenant la rédaction et la soutenance d'une thèse dans le but d'obtenir le diplôme de docteur.

➤ GRILLE DE LECTURE

Choix de la catégorie de recrutement

3 catégories de personnels contractuels recherche sont proposées. Elles tiennent compte de l'expérience du candidat.

La catégorie Doctorant correspond aux étudiants bénéficiaires d'un Master 2 qui préparent une thèse financée par l'UGA. Les doctorants sont recrutés soit en contrat doctoral si le financement est de 3 ans, soit en contrat à durée déterminée type collaborateur expert si le financement est inférieur à 3 ans. Un doctorant qui n'a pas soutenu sa thèse ne peut pas être recruté en tant que jeune chercheur même s'il est titulaire d'un titre d'ingénieur.

La catégorie Jeune Chercheur se substitue à celle des post-doc et en partie à celle des ingénieurs recherche et développement. Elle est proposée aux titulaires d'un doctorat ayant entre 0 et 10 ans d'expérience similaire. C'est dans cette catégorie que l'UGA recrute majoritairement, il est donc apparu nécessaire de la scinder en 3 tranches pour affiner les recrutements : expérience similaire inf à 3 ans, entre 3 et 7 ans et entre 7 et 10 ans.

La catégorie Chercheur confirmé se substitue à celle des experts de haut niveau. Elle est proposée aux titulaires d'un doctorat ayant plus de 10 ans d'expérience.

Détermination du niveau de salaire

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

Les Doctorants financés par la dotation ministérielle sont obligatoirement rémunérés au montant plancher qui fixé par l'arrêté du 29/08/2016. Le dépassement du montant plancher est possible uniquement pour les doctorants financés sur des contrats de recherche (ANR, associations ...) dans la limite du plafond de 2100 € brut. Les doctorants contractuels recrutés dans le cadre des actions Marie Sklodowska-Curie COFUND et « Innovative Training Networks » font l'objet d'une grille de rémunération à part.

Pour les Jeunes chercheurs et les Chercheurs confirmés le plafond de rémunération de la tranche inférieure constitue le plancher de la tranche supérieure. Les rémunérations plancher et plafond ont été fixées en tenant compte de ce qui se pratique au CNRS et en comparaison avec le déroulé de carrière d'un MCF sur les premières tranches de Jeunes chercheurs. Les rémunérations forfaitaires proposées sont exclusives de toutes primes. Les chercheurs contractuels sont recrutés en contrat à durée déterminée sur un projet. La précarité liée au caractère non pérenne du poste est prise en compte dans les niveaux de rémunération proposés. Les rémunérations visent également à être attractives pour attirer des profils internationaux. L'enveloppe financière disponible pour le recrutement ne doit pas être le seul critère pour fixer le niveau de rémunération. Il convient de prendre en compte la date d'obtention du doctorat, le parcours universitaire et l'expérience professionnelle en France et à l'étranger pour déterminer le niveau de rémunération adéquat. Des niveaux intermédiaires de rémunération sont proposés entre le plancher et le plafond pour permettre au recruteur d'ajuster en fonction de l'expérience professionnelle du candidat retenu. Les coûts chargés correspondants seront affichés sur intranet pour aider à la constitution du dossier de recrutement et à la validation de la disponibilité et éligibilité des crédits par la Direction générale déléguée à la recherche et à l'innovation. Les Jeunes chercheurs recrutés dans le cadre des actions Marie Sklodowska-Curie « Individual Fellowships » font l'objet d'une grille de rémunération à part.

Demandes de majoration

Pour les doctorants et les Jeunes chercheurs aucune majoration du plafond de rémunération n'est autorisée.

Pour les Chercheurs confirmés, une possibilité de majoration du plafond de rémunération dans la limite de 30 % est autorisée. Les demandes devront faire l'objet d'un argumentaire écrit signé par le directeur/trice du laboratoire et seront soumises pour avis au CAC restreint.