Université Gustave Eiffel

Charte de gestion des personnels contractuels de l'université Gustave

Vu le Code de l'Education et notamment ses articles L.954-1 à L.954-3,
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,
Vu le décret n°86-83 du 17 janvier 1986, modifié, relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

L'université Gustave Eiffel est attachée au principe **selon lequel les emplois permanents de la fonction publique sont occupés par des fonctionnaires.**

L'université regrette ainsi que la reprise des activités d'ESIEE Paris et le transfert des personnels de cette école au 1er janvier 2021 ne se soient pas accompagnés de l'attribution d'un plafond d'emplois de fonctionnaire complémentaire qui aurait permis aux nouveaux collègues d'intégrer ce statut et à l'établissement de poursuivre la politique défendue plus haut.

Partant de ce constat et de celui d'une diversification importante des ressources propres de l'établissement conduisant à recruter de plus en plus de personnels contractuels, l'université Gustave Eiffel souhaite mettre en place un cadre de gestion clair et transparent permettant d'offrir à ces personnels des perspectives de carrière et d'évolution de rémunération.

Cette charte de gestion des personnels contractuels permet en effet de :

- Mettre en place des règles transparentes de gestion des personnels contractuels reconnaissant la place de ces derniers dans le fonctionnement de l'établissement
- De garantir une employabilité durable aux personnels contractuels et d'accompagner celles et ceux qui le souhaitent vers l'accession à des emplois de fonctionnaire, quand cela est possible
- De sécuriser les parcours professionnels des agents contractuels en leur donnant des repères quant à leur situation, et en garantissant le développement de leurs compétences

Deux grands types de situations sont à distinguer :

1. Celle des **personnels contractuels enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs** qui ne sont pas en « concurrence » avec l'emploi de fonctionnaire car :
    - Recrutés sur des ressources permettant de situer ces emplois hors plafond d'emplois Etat (ressources ESIEE Paris ou autres écoles, ISITE Future, Europe, autres appels à projet)
    - Recrutés dans des disciplines ou sur des profils pour lesquels il n'existe pas de corps de fonctionnaire équivalent.

    Pour ces personnels, il est important que les conditions de recrutement, de rémunération et d'évolution de carrière soient claires et comparables à celles des fonctionnaires car, bien qu'ayant des missions et responsabilités assimilables à celles de personnels titulaires de niveau équivalent, l'établissement n'est pas en mesure de leur proposer l'accès à un emploi de fonctionnaire.

2. Celle des **personnels contractuels sur des fonctions de support et de soutien à la recherche, à l'expertise et à l'enseignement**, pour lesquels certains occupent des emplois pérennes sur des fonctions structurantes de l'université et qui auraient vocation à être occupés par des fonctionnaires. Pour ces populations, il est important que le statut de fonctionnaire reste attractif et que l'accompagnement vers le passage de concours soit renforcé.
   Parmi cette population, il existe néanmoins des personnels recrutés sur ressources propres avec des compétences spécifiques ou sur des métiers en tension pour lesquels une réflexion pour prendre en compte ces particularités, y compris dans la rémunération, doit être intégrée.

À l'issue de la première année de mise en œuvre de cette charte, un premier bilan de sa mise en œuvre sera réalisé, notamment sur les questions d'attractivité des postes, et pourra donner lieu à d'éventuelles modifications qui seront présentées devant les instances concernées de l'université.

Table des matières

I - Les personnels enseignants-chercheurs, enseignants contractuels..... 5

I.1 Les personnels enseignants-chercheurs contractuels 5

1. Recrutement..... 5
2. Contrat et remuneration (Les grilles de rémunération sont disponibles sur l'intranet de la DGdRH) 6
3. Accès à la grille de rémunération correspondant au grade supérieur (niveaux MCF et PR) 7
4. CRCT – CPP – prime individuelle – mise à disposition auprès d'organismes de recherche..... 7
5. Formation et décharge des nouveaux arrivants..... 8

I.2 Les personnels enseignants contractuels 9

1. Recrutement..... 9
2. Contrat et remuneration (Les grilles de rémunération sont disponibles sur l'intranet de la DGdRH)..... 10
3. Accès à la grille de rémunération correspondant au grade supérieur 10
4. Aménagement de service pour recherche – Congé pour projet pédagogique 11

I.3 Mise en place d'une commission interne compétente pour les questions individuelles de carrière des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels de l'université 11

1. Composition 11
2. Compétences..... 11

II- Les personnels chercheurs contractuels 12

III. Les personnels de support et de soutien contractuels..... 13

1. Recrutement..... 13
2. Contrat et remuneration (Les grilles de rémunération sont disponibles sur l'intranet de la DGdRH)..... 13

IV - Dispositions communes..... 14

ANNEXE 1 15

I - Les personnels enseignants-chercheurs, enseignants contractuels

Les principes décrits ci-dessous s'appliquent à tous les recrutements pérennes effectués par l'université Gustave Eiffel, y compris pour ses écoles membres ou établissements composantes.
Les recrutements de CDD temporaire pour remplacer un personnel titulaire dans l'attente du recrutement d'un nouveau titulaire ne sont pas concernés et doivent rester marginaux (ATER à privilégier).
De même, les personnels enseignants et enseignants-chercheurs contractuels recrutés sur des statuts spécifiques (professeurs associés ou invités, ATER) ne sont pas non plus concernés par ce qui suit.

I.1 Les personnels enseignants-chercheurs contractuels

Ils sont recrutés sur le fondement juridique du L. 954-3 du code de l'éducation (recrutement dit « LRU »).

1. Recrutement

Validation des recrutements

Les demandes de recrutement sont à présenter lors de la campagne emplois annuelle de l'établissement. Les fiches de postes doivent être validées par le Conseil académique avant publication. La demande de recrutement stipule si celle-ci est effectuée au niveau Maîtres de conférences contractuels (MC-C) ou Professeurs des universités contractuels (PR-C). Toute transformation de poste existant de MC-C à PR-C doit suivre la même procédure.

Campagne de recrutement

Dans la mesure du possible, la campagne de recrutement est synchronisée avec celle des personnels enseignants- chercheurs titulaires et comprend 1 mois de publication. L'enregistrement des candidatures s'effectue sur la plateforme de recrutement de la DGDRH, qui vérifie la recevabilité administrative des candidatures.
Les conditions pour concourir sont les suivantes :
Pour les recrutements de niveau MCF : le doctorat, la qualification CNU, ou la qualification CNU à obtenir au cours de la première année de contrat. Dans ce dernier cas le contrat initial proposé sera un contrat à durée déterminée

Pour les recrutements de niveau PR : HDR ou niveau équivalent pour les personnes en poste à l'étranger validé par le Conseil académique en formation restreinte.

Sélection et validation des candidatures

Le comité de sélection est composé de 8 à 12 membres selon les mêmes règles que les comités de sélection des personnels enseignants-chercheurs titulaires[1], à parité de maîtres de conférences (MCF) ou équivalent, de professeurs des universités (PR) ou équivalent pour les recrutements de niveau MC-C et composé de professeurs des universités (PR) ou équivalent pour les recrutements de niveau PR-C, comprenant au moins 40% de femmes et 40% d'hommes, et au moins la moitié de membres extérieurs et autant de spécialistes de la discipline. Un.e président.e et un.e vice-président.e sont désigné.es et chargé.es d'animer les débats. Leur voix est prépondérante en cas de partage égal des voix lors des votes.
La composition du comité de sélection est déterminée par la commission permanente et validée en Conseil académique siégeant en formation restreinte aux personnels enseignants-chercheurs et assimilés. Le président de l'université arrête la composition du comité de sélection.

[1] Se référer au guide du MESRI sur la constitution et le fonctionnement des comités de sélection

Plus spécifiquement pour le recrutement des personnels enseignants-chercheurs contractuels affectés à ESIEE Paris, la commission permanente de la section et la commission d'évaluation d'ESIEE Paris proposent conjointement au directeur d'ESIEE Paris un comité de sélection dont la composition devra essayer de respecter les règles générales rappelées ci-dessus et dont les écarts à ces règles devront être motivés. Au vu de cette proposition, le directeur d'ESIEE établit la liste des membres de la commission et sa présidence, qui doivent être validées par le conseil académique siégeant en formation restreinte aux personnels enseignants-chercheurs et assimilés. Le président de l'université arrête la composition du comité de sélection.

Après une phase de sélection des candidatures à auditionner, le comité de sélection entend chaque candidat.e en veillant à respecter les principes liés à l'égalité de traitement dûe à ces dernier.es. Les mêmes règles de déport que celles imposées par la jurisprudence aux comités de sélection s'appliquent.
À l'issue des auditions, une liste de candidatures retenues, classées par ordre de priorité est transmise à la DGDRH.
Elle est présentée en Conseil académique en formation restreinte pour avis.
Pour les recrutements effectués au sein des écoles membres ou établissements composantes, la liste des candidatures retenues est validée par la direction intéressée, puis transmise au Conseil académique en formation restreinte pour avis.
Le président de l'université arrête ensuite les classements définitifs des recrutements.

2. Contrat et rémunération (Les grilles de rémunération sont disponibles sur l'intranet de la DGdRH)

Contrat :
Pour les candidats qui sont qualifiés CNU ou qui en sont dispensés, le contrat initial d'un enseignant-chercheur est un CDI, avec une période d'essai de 8 mois (4 mois renouvelable 1 fois) correspondant à la période probatoire des titulaires après leur réussite au concours.
Avant la fin de la période d'essai, la commission interne référencée au I.3 évalue l'enseignant-chercheur recruté selon des modalités et critères équivalents à ce qui est fait pour les enseignants-chercheurs fonctionnaires à la fin de leur période probatoire. La commission s'assure que l'enseignant-chercheur a bien effectué ou programmé l'ensemble des formations qu'il doit faire au cours de sa première année. En cas d'évaluation positive par la commission interne référencée en I.3, le CDI est confirmé.

Pour les candidats qui ne sont pas encore qualifiés CNU et pour lesquels il n'y a pas de dispense, le contrat initial d'un enseignant-chercheur est un CDD d'une durée d'un an et donne lieu à une transformation en CDI (mentionnée dans le contrat de départ) sous condition d'approbation de la commission interne référencée en I.3.
Avant la fin de la première année, la commission interne référencée au I.3 s'assure d'une part que l'enseignant-chercheur recruté est bien qualifié CNU et l'évalue d'autre part selon des modalités et critères equivalents à ce qui est fait pour les enseignants-chercheurs fonctionnaires à la fin de leur période probatoire. La commission s'assure que l'enseignant-chercheur a bien effectué ou programmé l'ensemble des formations qu'il doit faire au cours de sa première année. En cas d'avis positif par la commission interne référencée en I.3, le contrat est converti en CDI.

L'obligation de service est la même que pour un enseignant-chercheur fonctionnaire, à savoir 192 HETD annuelles.

Rémunération :
Le reclassement est déterminé en référence à la grille des personnels enseignants-chercheurs titulaires (par défaut, celle des MCF de classe normale pour les postes MC-C et celle des PR 2ème classe pour les postes PR-C), après application des mêmes règles de reclassement que celles en vigueur pour les MCF et PR stagiaires [(2)] ou recrutés par mutation.
Afin d'éclairer cette procédure, des rapporteurs, choisis parmi les membres de la commission interne, seront désignés pour valider les reclassements, en collaboration avec la DGDRH. Le classement définitif est établi avant la signature du contrat.

Au traitement indiciaire ainsi déterminé s'ajoute un complément de rémunération mensuel équivalent à la composante statutaire (C1) du RIPEC.
La rémunération évolue selon le rythme d'avancement prévu sur la grille de référence.

Les modalités d'attribution d'indemnités pour responsabilité (type C2 du RIPEC) sont prévues pour les personnels relevant de la délibération CA-22-0630-04 du 30 juin 2022. L'application de ce dispositif aux personnels contractuels affectés dans les écoles membres ou établissements composantes sera possible, sous réserve d'en définir les modalités spécifiques d'application.

Les personnels MC-C ainsi recrutés peuvent avoir accès à des dispositifs pour l'accès au niveau PR-C analogues à ceux existant pour les MCF fonctionnaires, à savoir au concours interne réservé aux personnes ayant plus de 10 ans de service dans un établissement français d'enseignement supérieur, d'un niveau équivalent à un MCF, titulaires d'une habilitation à diriger des recherches (HDR) et qualifiés par le CNU (au titre de l'article 46-3).
Les personnels contractuels ainsi recrutés sont appelés « professeure de l'Université Gustave Eiffel » ou « professeur de l'Université Gustave Eiffel », « maîtresse de conférences de l'Université Gustave Eiffel » ou « maître de conférences de l'Université Gustave Eiffel ».

3. Accès à la grille de rémunération correspondant au grade supérieur (niveaux MCF et PR)

Les personnels **enseignants-chercheurs contractuels** peuvent accéder à des **grades équivalents à ceux des fonctionnaires**, bien que leur statut reste contractuel. Ils peuvent bénéficier de plusieurs possibilités d'avancement de grade, en fonction de leur échelon et de leur ancienneté.

1. Pour les maîtres de conférences (MCF) contractuels
- Accès à la hors classe

2. Pour les professeurs (PR) contractuels :
- Accès à la 1ère classe
- Accès à la classe exceptionnelle

Les conditions et les modalités d'avancement sont similaires à celles des fonctionnaires, mais relèvent uniquement d'une procédure d'évaluation interne à l'établissement.
Le nombre d'avancements possibles est déterminé tous les ans par le Président de l'université sur propositions :

a. de la DGDRH, en référence à la proportion d'avancement constatée au sein de la population des enseignants-chercheurs titulaires au sein de l'établissement sur l'année n-1.
b. des écoles membres ou établissements composantes pour les possibilités offertes aux personnels affectés en leur sein.

Les conditions à remplir et les modalités de candidature sont identiques à celles des titulaires. Les candidatures, qui prennent la forme d'un rapport d'activités, sont à déposer selon une campagne interne organisée par la DGDRH. Elles sont étudiées par la commission évoquée au I.3 après avis des composantes, écoles membres ou établissements composantes concernés.[2]

Il est rappelé que pour un personnel MC-C, l'accès à la grille de PR ne peut se faire que par l'ouverture d'un nouveau recrutement validé selon la procédure indiquée au I.2.1.

4. CRCT – CPP – prime individuelle – mise à disposition auprès d'organismes de recherche

Les personnels enseignants-chercheurs contractuels ont accès à des congés équivalents à ceux des titulaires, pour recherche ou conversion thématique (CRCT), ou pour projet pédagogique (CPP).

[2] En application du décret n°2009-462 du 23 avril 2009 relatif aux règles de classement des personnes nommées dans les corps d'enseignants-chercheurs

Ils sont attribués dans les mêmes conditions que pour les titulaires[3] (CRCT : délai de carence de 3 ans minimum pour l'obtention d'un semestre, de 6 ans pour deux semestres). Comme pour les fonctionnaires, un CRCT ou un CPP d'une durée de six mois peut être demandé après un congé maternité, adoption ou parental.
L'attribution de ces congés s'effectue après avis de la commission évoquée au I.3 par le président de l'université en référence aux taux maximaux de CRCT et de CPP accordés au sein de l'établissement lors de l'année n-1, ou sur proposition des écoles membres ou établissements composantes pour les possibilités envisagées au sein de leur structure.
Une prime individuelle peut être versée afin de reconnaitre la qualité des activités et l'engagement professionnel des agents. Elle est attribuée sur la base du même rapport d'activités, des mêmes avis, des mêmes critères et du même montant que la prime individuelle (C3) du RIPEC en vigueur pour les enseignants-chercheurs titulaires au sein de l'établissement. Dans la mesure du possible, les enseignants-chercheurs bénéficieront des mêmes critères de reconnaissance, et cette prime sera versée dans le respect des mêmes critères établis pour les titulaires.

Après avoir pris connaissance des avis de deux rapporteurs externes sollicités par la commission permanente sur chacune des candidatures, cette commission délibère sur l'ensemble des activités des candidat.es décrites dans le rapport d'activités susmentionné en distinguant leur investissement pédagogique, la qualité de leur activité scientifique et leur investissement dans les tâches d'intérêt général. Cet avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé.

Sous réserve de la soutenabilité budgétaire d'une telle opération et après une campagne interne de dépôt des candidatures, en lien avec les directions des écoles membres et des établissements composantes, le président de l'université arrête les décisions d'attribution de cette prime individuelle en tenant compte de la délibération de la commission évoquée au I.3.

Les personnels enseignants-chercheurs peuvent également être accueillis, sur leur demande et suivant les mêmes procédures que les enseignants-chercheurs titulaires, via une mise à disposition, au sein d'un organisme de recherche. Les intéressé.es continuent d'être rémunéré.es par leur établissement d'origine et cessent tout ou partie de leur service d'enseignement pendant le temps de leur mise à disposition (6 mois à temps plein, 1 an à temps plein ou 1 an à mi-temps) afin de se consacrer au projet de recherche qui aura été validé par l'organisme de recherche et l'université.
La mise à disposition fait l'objet d'une convention entre l'organisme de recherche et l'université. Une compensation financière est versée à l'établissement afin d'assurer le remplacement des intéressés dans leur service d'enseignement.
Tous les personnels enseignants-chercheurs, titulaires ou non, participent à la même campagne de mise à disposition. Les attributions sont soumises à l'avis de la commission interne prévue au I.3 avant décision par le président de l'université.
S'agissant des personnels affectés dans les écoles membres ou établissements composantes, ces attributions tiennent compte des possibilités prévues budgétairement par ces derniers. La direction de l'école membre ou de l'établissement composante valide les attributions proposées par la commission interne avant qu'elles ne soient arrêtées par le président de l'université.

5. Formation et décharge des nouveaux arrivants

Tous les nouveaux personnels recrutés au niveau maître de conférences contractuel débutant, sans expérience précédente équivalente, bénéficieront du dispositif de décharge pour formation et insertion en recherche prévu pour les maitres de conférences stagiaires.

- La 1ère année, une décharge de 48 HETD, incluant les 32 HETD obligatoires de formation pour leur permettre :

[3] En référence à l'article 19 du décret statutaire des enseignants-chercheurs et à la circulaire d'application du MESRI pour les CRCT ; Arrêté du MESRI du 30-9-2019 relatif au congé pour projet pédagogique (NOR : ESRH1900235A)

- De participer à 32 heures de formations liées à l'approfondissement des compétences pédagogiques
- De favoriser leur insertion en recherche

Cette décharge de 48 HETD ne sera pas compatible avec des heures complémentaires, ni avec le versement de primes pour responsabilité de formation.
L'offre de formation proposée aux maitres et maîtresses de conférences nouvellement recruté.es vise les objectifs suivants :

- Se former à la pédagogie universitaire, aux particularités des publics étudiants, au suivi et l'évaluation des apprentissages
- S'ouvrir à de nouvelles méthodes d'enseignement et d'innovations pédagogiques (l'approche par compétences, la démarche Portfolio …)
- Former et informer sur les aspects éthiques du métier

- Durant leur 2e année après leur recrutement à l'université, une nouvelle décharge pour formation aux compétences pédagogiques pourra être sollicitée et complétée par une décharge pour insertion en recherche, la décharge totale ne pouvant excéder 30 HETD pour l'année considérée. Cette décharge n'est pas compatible avec le versement ou le report d'heures complémentaires.

I.2 Les personnels enseignants contractuels

Ils sont recrutés sur le fondement juridique du L. 954-3 du code de l'éducation (recrutement dit « LRU »)

1. Recrutement

Validation des recrutements

Les demandes de recrutement sont à présenter lors de la campagne emplois annuelle de l'établissement et doivent être validées par le Conseil académique avant publication.
Toute transformation de poste existant d'enseignant contractuel à maître de conférences contractuel doit suivre la même procédure : faire l'objet d'une validation en CAC lors de la campagne emplois annuelle et d'une publication de poste.

Campagne de recrutement

Dans la mesure du possible, la campagne de recrutement est synchronisée avec celle des personnels enseignants titulaires et comprend 1 mois de publication. L'enregistrement des candidatures s'effectue sur la plateforme de recrutement de la DGDRH, qui vérifie la recevabilité administrative des candidatures.
Conditions pour présenter une candidature :

Les candidat.es devront justifier d'un diplôme de niveau M2 dans la discipline, ou d'une expérience professionnelle significative en lien avec ladite discipline.

Sélection et validation des candidatures

Pour chaque poste, le directeur ou la directrice de la composante de formation concernée, ou la direction de l'école membre ou établissement composante concernée, propose, après concertation avec la ou les commissions permanentes compétentes dans la ou les disciplines, la composition d'une commission ad hoc.
La commission est composée de :

- Le directeur ou la directrice de la composante, président(e) de la commission ou le ou la représentant(e) de la direction de l'école membre ou établissement composante
- 4 enseignant.es ou enseignant.es chercheurs.euses (au minimum), dont 2 au moins relevant du champ disciplinaire.

Les commissions ad hoc (non compris le directeur ou la directrice de composante) sont composées avec, dans la mesure du possible, une représentation équilibrée des femmes et des hommes. Il est recommandé d'éviter de composer la commission de membres ayant des liens personnels ou des liens professionnels dégradés avec des candidatures potentielles.

La commission ad hoc examine les candidatures. Elle organise dans la mesure du possible l'audition des candidat.es dont le dossier correspond au profil du poste. Elle établit ensuite, pour chaque poste, une proposition de classement, soumise au Conseil académique en formation restreinte, qui donne un avis. Le président de l'université arrête le classement définitif.

Pour les recrutements effectués au sein des écoles membres ou établissements composantes, la liste des candidatures retenues est validée par la direction intéressée, transmise au Conseil académique en formation restreinte pour avis. Le président de l'université arrête ensuite le classement définitif.

2. Contrat et rémunération (Les grilles de rémunération sont disponibles sur l'intranet de la DGdRH)

Contrat :
Le contrat initial d'un enseignant est un CDD d'une durée d'un an et donne lieu à une transformation en CDI (mentionnée dans le contrat de départ) sous condition d'approbation de la commission interne référencée en I.3. La demande pour le passage en CDI, doit être effectuée lors de la campagne emploi.
En cas de résultats insatisfaisants, un ajournement pourra être prononcé, prolongeant ainsi la période probatoire pour une durée déterminée.

Dans le cadre de la publication des postes, si un agent en CDD depuis plusieurs années souhaite postuler, une transformation directe en CDI peut être envisagée, à condition que les compétences attendues pour le poste soient pleinement satisfaites. Après analyse d'un avis motivé du directeur de la composante d'affectation, la commission interne référencée en I.3 se prononce sur le passage en CDI. Cette démarche permet de reconnaître l'expérience acquise au sein de l'établissement tout en répondant aux exigences du poste à pourvoir.

L'obligation de service est la même qu'un personnel enseignant titulaire, à savoir 384 HETD.

Reclassement :

Le reclassement est établi en référence à la grille des professeurs certifiés titulaires de classe normale, après application des règles de reclassement en vigueur pour les professeurs certifiés stagiaires ou recrutés par mutation. En fonction de leur carrière antérieure (par ex pour les titulaires d'une agrégation), les enseignants peuvent exceptionnellement être recrutés sur la grille des professeurs agrégés.
Au traitement indiciaire ainsi déterminé s'ajoute un complément de rémunération mensuel équivalent à la prime d'enseignement supérieur.
La rémunération évolue selon le rythme d'avancement prévue sur la grille de référence Les personnels recrutés sont appelés « enseignant.es de l'Université Gustave Eiffel »
Les personnels enseignants ainsi recrutés peuvent avoir accès au grade de MCF-C par des dispositifs analogues à ceux existants pour les enseignants fonctionnaires. A savoir, un concours interne réservé aux enseignants d'un niveau équivalent à un enseignant du second degré (PRAG, PRCE), ayant au moins 3 ans de service dans un établissement d'enseignement supérieur et titulaires d'un doctorat (au titre de l'article 26-2).

3. Accès à la grille de rémunération correspondant au grade supérieur

Les **enseignants contractuels recrutés sous contrat de type PRCE** (Professeurs de lycée et collège contractuels affectés dans les universités) et **PRAG** (Professeurs agrégés du second degré contractuels) peuvent accéder à des **grades équivalents à ceux des titulaires**, bien que leur statut reste contractuel.
Ils disposent de plusieurs possibilités d'avancement de grade, selon leur échelon et leur ancienneté, tout en étant soumis aux conditions spécifiques à leur type de contrat.

Il est possible, pour les personnels enseignants contractuels, de solliciter un changement de grille de rémunération (passage à la hors classe ou à la classe exceptionnelle). Le nombre d'avancements possibles est déterminé tous les ans par le président de l'université sur proposition :

- de la DGDRH, en référence à la proportion d'avancement constatée au sein de la population des enseignants titulaires au sein de l'établissement sur l'année n-1.
- des écoles membres ou établissements composantes pour les possibilités offertes aux personnels affectés en leur sein.

Les conditions pour candidater et les dossiers de candidature sont identiques à ceux des titulaires et sont à déposer selon une campagne interne organisée par la DGDRH. Ils sont étudiés par la commission évoquée au I.3.

Pour les enseignants recrutés sur la grille PRCE, l'accès à la grille PRAG pourra se faire selon une procédure analogue à celle de la liste d'aptitude pour les fonctionnaires. Les modalités de recevabilité et de dossier de candidatures sont les mêmes que pour les fonctionnaires. Ils sont étudiés par la commission évoquée au I.3.

Il est rappelé que pour un.e enseignant.e contractuel.le, l'accès à la grille des MCF ne peut se faire que par l'ouverture d'un nouveau recrutement validé selon la procédure indiquée au I.2.1.

4. Aménagement de service pour recherche – Congé pour projet pédagogique

Les personnels enseignants contractuels ont accès à des congés pour projet pédagogique (CPP), équivalents à ceux **des titulaires. Ils peuvent également solliciter des aménagements de service pour recherche.**

Ils sont attribués dans les mêmes conditions que pour les titulaires[4], après avis de la commission évoquée au I.3. Ils sont arrêtés par le président de l'université suivant des modalités équivalentes à celles des CRCT et CPP pour les enseignants-chercheurs.

I.3 Mise en place d'une commission interne compétente pour les questions individuelles de carrière des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels de l'université

1. Composition

Au regard de la proportion très majoritaire que représente la population de personnels enseignants et enseignants-chercheurs contractuels d'ESIEE Paris au sein de l'université, il est proposé la composition ci-dessous :

- Quatre personnels proposés par la commission d'évaluation interne d'ESIEE Paris
- Quatre personnels enseignants-chercheurs proposés par les commissions permanentes représentées à ESIEE Paris (6è, 27è, 63è, 60-62è sections)
- Un.e représentant.e enseignant.e-chercheur.euse issu.e de chacune des autres écoles membres ou établissements-composantes
- Un.e représentant.e enseignant.e désigné.e par le CAC pour les questions qui concernent les enseignants contractuels

La composition finale de cette commission est validée par le Conseil académique siégeant en formation restreinte, après avis conforme de la direction d'ESIEE Paris, pour la durée du mandat de ce dernier. Les modalités de fonctionnement de la commission seront précisées dans un document spécifique.

2. Compétences

Elle est appelée à être consultée pour l'ensemble des personnels enseignants et enseignants-chercheurs dont l'université est l'employeur (dont le groupe fermé ESIEE Paris), sur les questions suivantes :

[4] Arrêté du MESRI du 30-9-2019 relatif au congé pour projet pédagogique (NOR : ESRH1900235A) ; décret n°2000-552 du 16 juin 2000 relatif aux aménagements de service accordés à certains personnels enseignants dans les établissements d'enseignement supérieur

- sur l'évaluation de l'activité des personnels enseignants-chercheurs contractuels (recherche, formation…)
- pour avis sur l'attribution de congés spécifiques aux personnels enseignants et enseignants-chercheurs contractuels (équivalent CRCT, CPP, aménagement de service pour recherche pour les enseignants, etc…)
- pour avis sur l'attribution de prime spécifique (type C3 RIPEC), avant décision du président
- pour avis, sur le passage à la grille de rémunération correspondant au grade supérieur (pas de passage au corps supérieur possible)
- pour avis, sur la confirmation ou non de la contractualisation à l'issue de la première année d'exercice au sein de l'université
- pour avis, sur l'accueil auprès d'un organisme de recherche pour un à deux semestres, via une mise à disposition.

S'agissant des personnels dont l'université est l'employeur mais qui exercent leurs fonctions dans les établissements composants ou les écoles membres, l'avis favorable ou défavorable des directions des écoles membres ou établissements composantes sur les propositions d'arbitrage relatives aux dossiers qui les concernent sera recueilli avant transmission au président.
Les avis et propositions d'attribution de la commission devront tenir compte des possibilités budgétaires prévues par chaque école membre ou établissement composante.

II- Les personnels chercheurs contractuels

Périmètre:

- Personnels post-doctorants : le décret n°2021-1450 prévoit la mise en place d'un contrat postdoctoral de droit public pour des jeunes docteurs recrutés au plus tard trois ans après l'obtention du diplôme de doctorat sous contrat dans le cadre d'une opération de recherche.
- Personnels chercheurs contractuels recrutés dans le cadre d'un contrat de recherche

Les demandes de recrutement sont à effectuer via le formulaire dédié, accompagné d'une fiche de poste, et à transmettre à la DGDRH, après visa par le service compétent en charge du suivi du ou des contrats de recherche concernés par ce recrutement.

Après validation de la demande et sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les avis de recrutement accompagnés d'une fiche de poste sont publiés au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures sur le site internet de l'établissement ou tout autre site dédié aux offres d'emploi et sur le site Euraxess de la commission européenne.

Les auditions des candidat.es pré-sélectionné.es s'effectuent avec au moins deux représentant.es de la composante concernée par le recrutement. Un.e représentant.e de l'équipe recrutement de la DGDRH peut également venir en appui en fonction du poste et du niveau de recrutement.
Le contrat est établi pour une durée initiale de deux ans maximum, et dans la limite de l'opération de recherche liée et du financement prévu. Il est reconduit autant que de besoin, et dans les mêmes conditions, sans que la durée totale ne puisse excéder 6 ans. La durée des renouvellements peut néanmoins être supérieure à 1 an.

La rémunération brute mensuelle est fixée en référence à la grille « chercheur » établie en annexe 1, avec reprise de l'ancienneté depuis l'obtention du doctorat.
Cette grille se réfère aux échelons du premier grade du corps des chargés de recherche, et s'accompagne d'un complément de rémunération équivalent à 50% de l'indemnité statutaire du RIPEC (C1) telle qu'envisagée à horizon 2027 (6400€ brut annuel). Pour des profils à haute technicité, ce complément de rémunération pourra aller jusqu'à 100% de l'indemnité RIPEC C1.
L'avancement s'effectue de manière automatique sur cette grille, à l'ancienneté.

Durant la dernière année du contrat et au plus tard dans les trois mois suivant la fin de son contrat, le chercheur se voit proposer un accompagnement spécifique par l'établissement en vue de valoriser son parcours scientifique et son expérience professionnelle et de l'aider dans sa recherche d'un emploi pérenne dans le secteur public comme dans le secteur privé.

Il bénéficie, à sa demande, d'un entretien avec un conseiller mobilité-carrière. Durant la dernière année de son contrat, il bénéficie de façon prioritaire d'actions de formation permettant de répondre à son projet professionnel et de vingt jours de décharge de service dédiés à ces actions. Il bénéficie prioritairement des formations d'aide à la préparation aux concours de chercheurs et d'enseignants-chercheurs mis en place au sein de l'établissement.

Conditions particulières concernant les personnels postdoctorants relevant du décret n°2021-1450 :

Pendant la durée du contrat, le/la postdoctorant.e peut être accueilli.e en délégation pendant une durée cumulée de dix-huit mois maximum pour effectuer des activités de recherche dans le cadre du projet pour lequel il/elle a été recruté.
Cet accueil en délégation peut avoir lieu à temps plein ou à temps incomplet.

Avant sa prise de fonction, le/la postdoctorant.e bénéficie d'un entretien au cours duquel sont déterminés les moyens matériels mis à disposition, ses besoins en formation et, le cas échéant, les aménagements nécessaires de son poste de travail.

III. Les personnels de support et de soutien contractuels

Périmètre : personnels dans les services supports ou intervenant dans les composantes, en soutien à la recherche, à l'expertise ou à la formation.

1. Recrutement

Les demandes de recrutement sont à effectuer via le formulaire dédié, accompagné d'une fiche de poste, et à transmettre à la DGDRH.
Si la demande est validée, l'avis de recrutement est diffusé en interne et en externe avec la fiche de poste par les équipes recrutement.
Une sélection de candidatures est proposée au service ou à la composante concernée par le recrutement et des entretiens sont organisés avec un.e représentant.e du service ou de la composante, accompagné d'un.e représentant.e RH.

2. Contrat et remuneration (Les grilles de rémunération sont disponibles sur l'intranet de la DGdRH)

Contrat :
Tous les personnels de support et de soutien sont recrutés via un CDD d'un an maximum, y compris les personnels recrutés en renfort ou remplacement temporaire.
Pour les recrutements sur poste pérenne, le premier CDD peut ouvrir droit à un CDD 2 ans, puis à un CDI, sous réserve de la réception d'une demande de renouvellement argumentée par le responsable hiérarchique à chaque fin de contrat.
Par exception, les contrats des personnels financés par des ressources propres non pérennes ne pourront pas excéder la durée des financements alloués. Les personnels dans ces situations seront informés des conditions de leur contrat et des perspectives éventuelles.
Un recrutement en CDD 2 ans ou en CDI directement ou au bout d'un an peut être exceptionnellement proposé, sur demande argumentée du/de la responsable hiérarchique et en fonction de la situation du poste au sein de l'établissement ou des difficultés rencontrées pour pourvoir le poste telles qu'évaluées par la DGDRH. Dans ce cas, une attention particulière devra être portée à la période d'essai de 4 mois renouvelable une fois soumise à l'avis conjoint du responsable hiérarchique et de la DGDRH.

Rémunération :
Par défaut :
La rémunération se détermine sur la base de la grille A (cf annexe 2), avec reprise de l'ancienneté sur des postes de niveau équivalent.

Cette grille se réfère aux échelons du premier grade des corps correspondants ITA et ITRF, et s'accompagne d'un complément de rémunération équivalent à 30% de la prime statutaire BIATSS correspondant au niveau équivalent.
L'avancement s'effectue de manière automatique sur cette grille, à l'ancienneté.
Par exception :
Pour les postes financés sur ressources propres, ou pour les métiers en tension ou nécessitant des compétences rares sur support pérenne OU à partir du passage en CDI, la rémunération se détermine sur la base de la grille B (cf annexe 3), avec reprise de l'ancienneté sur des postes de niveau équivalent.
Considérant qu'un personnel contractuel, comme un fonctionnaire, a droit de dérouler sa carrière sur l'équivalent de deux grades, cette grille a été construite en référence aux deux premiers grades des corps ITA et ITRF, 1er grade pour les niveaux 1 à 5, 2e grade pour les niveaux 6 à 10.
Elle s'accompagne d'un complément de rémunération équivalent à 50% de la prime statutaire BIATSS.

Pour certains recrutements très particuliers (métiers en tension, compétences rares notamment), il est possible de surévaluer cette rémunération, en attribuant un complément de rémunération pouvant aller jusqu'à 100% de la prime statutaire BIATSS du niveau correspondant.

Les personnels contractuels de support et de soutien peuvent se voir attribuer un complément indemnitaire annuel.

L'avancement s'effectue de manière automatique sur cette grille, à l'ancienneté.

En cas de changement de poste au sein de l'établissement, la rémunération ainsi considérée fait automatiquement l'objet d'un réexamen.

IV - Dispositions communes

L'ensemble des personnels contractuels concernés par les dispositions ci-dessus ont également accès aux dispositifs suivants :

- Les dispositifs de formation professionnelle et notamment les parcours de formation des nouveaux arrivants qui sont adaptés en fonction des profils.
  A l'instar des MCF stagiaires, le suivi de ce parcours est obligatoire pour les EC-C débutants et ouvre droit à une décharge d'enseignement (cf ci-dessus) ;
- Les dispositifs d'accompagnement de carrière et de mobilité, avec un conseiller mobilité-carrière, ou un.e chargé.e de recrutement de la DGDRH ou des responsables RH des écoles membres ou établissements composantes ;
- Les dispositifs d'accompagnement à la préparation des concours administratifs, ITA et ITRF ;
- Les dispositifs d'action sociale au-delà de 6 mois de contrat ;
- Un entretien professionnel annuel pour tous les personnels de support et soutien contractuels dont le contrat est supérieur à un an ; un dispositif équivalent aux rendez-vous de carrière des enseignants du second degré pour les personnels enseignants contractuels

Principes de non-discrimination au recrutement :

- Les fiches de poste destinées à la publication devront préciser la catégorie hiérarchique, l'identification de l'établissement d'emploi, le métier auquel se rattache l'emploi, l'intitulé du poste, les activités concernées, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, la durée prévue des missions confiées, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste, la localisation géographique de l'emploi, l'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature.
- L'ensemble des candidatures est étudié au regard des compétences, aptitudes, qualifications et expériences professionnelles attendues, et en tenant compte du potentiel et de la capacité démontrée par les candidat.es.
- Les règles de déport habituelles en cas de conflit d'intérêt avec l'une des candidatures sont à observer strictement.

ANNEXE 1

LEXIQUE DES TERMES CLÉS

1. **CDI** (Contrat à Durée Indéterminée)
2. **CDD** (Contrat à Durée Déterminée)
3. **CNU** (Conseil National des Universités)
4. **CRCT** (Congé Recherche et Conversion Thématique)
5. **CPP** (Congé Projet Pédagogique)
6. **DGDRH** (Direction Générale des Ressources Humaines)
7. **HDR** (Habilitation à Diriger des Recherches)
8. **MC-C** : Enseignant-chercheur recruté sous contrat à durée déterminée ou indéterminée sur la grille des maîtres de conférences
9. **PR-C** : Enseignant-chercheur recruté sous contrat à durée déterminée ou indéterminée sur la grille des professeurs des universités
10. **PRCE** : Professeurs certifiés
11. **PRAG** : Professeurs agrégés
12. **MCF** : Maître de Conférences (statut des enseignants titulaires)
13. **PR** : Professeurs d'universités (statut des enseignants titulaires)
14. **HETD** : Heures d'Enseignement et de Travaux Dirigés
15. **BIATSS (Personnels de Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé)**
16. **RIPEC** (Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs)
17. **Mise à Disposition** : Délégation temporaire d'un enseignant-chercheur auprès d'un organisme de recherche tout en continuant à être rémunéré par son établissement d'origine
18. **Prime Individuelle** : Récompense financière attribuée en fonction de l'évaluation des activités et de l'engagement professionnel de l'enseignant-chercheur
19. **Délégation** : Processus par lequel un enseignant-chercheur est affecté temporairement à un projet de recherche au sein d'un organisme extérieur, tout en conservant son salaire et son statut
20. **Commission Permanente** : Organe interne qui désigne la composition des commissions de recrutement, de sélection ou d'évaluation au sein de l'université
21. **Insertion en Recherche** : Processus d'intégration d'un nouvel enseignant-chercheur dans des activités de recherche, souvent soutenu par des formations et des décharges de service
22. **Décharge de Service** : Réduction des heures d'enseignement accordée pour permettre à un enseignant-chercheur de se concentrer sur la formation ou la recherche
23. **Évaluation Périodique** : Processus d'analyse des performances d'un enseignant-chercheur, basé sur la qualité de ses enseignements, recherches et autres activités
24. **Congé Maternité/Adoption/Parental** : Congés accordés dans des conditions spécifiques aux enseignants-chercheurs pour des raisons familiales, également compatibles avec d'autres congés comme le CRCT ou CPP
25. **LRU** : Loi relative aux libertés et responsabilités des universités (L. 954-3 du code de l'éducation)