

**Conseil d'établissement
Séance du 12 décembre 2023**

Délibération n°5

**Portant approbation de la modification de la charte des agents contractuels
enseignants et enseignants-chercheurs**

Vu le code de la fonction publique ;

Vu l'ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État 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'État ;

Vu le décret n°2019-1095 du 28 octobre 2019 portant création de CY Cergy Paris Université et approbation de ses statuts ;

Vu la délibération n°6 du conseil d'administration du 17 octobre 2017 portant approbation de la charte de gestion des personnels contractuels ;

Vu la délibération n°1 du conseil d'administration du 21 mai 2019 portant approbation de la modification de la charte de gestion des personnels contractuels ;

Vu la délibération n°6 du conseil d'établissement du 21 juin 2022 portant approbation de l'avenant à la charte de gestion des personnels contractuels ;

Vu l'avis du comité social d'administration du 1^{er} décembre 2023 ;

Considérant que, conformément au code de la fonction publique, l'université a la possibilité de recruter des agents contractuels pour occuper des postes permanents et non permanents de type administratif, d'enseignement et de recherche,

Considérant que l'établissement avait approuvé une charte de gestion des personnels en octobre 2017 qui avait ensuite fait l'objet de plusieurs modifications visant à étendre le dispositif de cédésation, initialement prévu pour les personnels BIATSS, aux enseignants et enseignants-chercheurs contractuels,

Considérant qu'il convient de compléter la charte et de présenter le cadre spécifique de gestion des agents contractuels enseignants et enseignants-chercheurs au sein de l'établissement ;

Considérant que les modifications de la charte ont pour objectif de reconnaître, d'améliorer et de valoriser l'engagement des personnels enseignants et enseignants-chercheurs contractuels dans le cadre des missions de CY Cergy Paris Université ; que ces modifications se traduisent par l'amélioration des modalités de recrutement, d'accompagnement et de sécurisation du parcours professionnel de ces agents,

Après en avoir délibéré :

Vote

Nombre de membres en exercice : 49
Nombre de membres présents : 29
Nombre de membres représentés : 6
Membres absents et non représentés : 14

Pour : 37
Contre : 0
Abstention : 0
Non-participation : 0

Article 1er :

Le conseil d'établissement approuve la charte des agents contractuels enseignants et enseignants-chercheurs telle qu'annexée à la présente délibération.

Article 2 :

La présente délibération sera transmise au recteur de la région académique d'Ile-de-France, chancelier des universités, et entrera en vigueur à compter de sa publication.

Article dernier :

La directrice générale des services et l'agent comptable de l'université sont chargés, pour ce qui les concerne, de l'exécution de la présente délibération.

Le président de CY Cergy Paris Université,



Laurent GATINEAU

Transmise au rectorat le : 22 décembre 2023

Publiée le : 22 décembre 2023

En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Cergy-Pontoise dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.

CHARTRE DES AGENTS CONTRACTUELS
Enseignants et enseignants-chercheurs

Table des matières

Recrutement et rémunération	3
Recrutement des personnels enseignant contractuels	3
Recrutement des personnels enseignant-chercheurs contractuels	3
Recrutement des personnels chercheurs contractuels	5
Les modalités de rémunération	5
Le contrat de travail	5
L'intégration de l'agent	6
Evolution de carrière	6
Processus de CDIisation	6
Les enseignants contractuels	7
Les enseignants-chercheurs contractuels	7
Annexe	9

Note préliminaire : pour ne pas alourdir le texte, nous nous conformons à la règle qui permet d'utiliser le masculin avec la valeur de neutre.

Recrutement et rémunération

Le rapport social unique (RSU) de l'établissement donne chaque année une vision d'ensemble de la situation RH de l'établissement qui constitue le contexte dans lequel s'inscrit le recrutement des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels.

Les conditions de recrutement des enseignants et des enseignants-chercheurs sont établies par le Code de la Fonction Publique et par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels 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'ensemble des procédures est conforme à la Charte OTM-R votée en conseil d'établissement du 4 juillet 2023 et aux principes de la certification européenne HRS4R.

Recrutement des personnels enseignant contractuels

Les dossiers de candidature sont examinés par une commission formée sur le modèle des commissions de recrutement des enseignants du second degré (PRCE/PRAG). Les modalités de sélection appliquées par la commission sont laissées à l'appréciation de chaque composante en fonction de leur organisation interne.

Les contrats proposés pourront être d'une durée de six mois à trois ans renouvelables sur une durée de cinq années au maximum en fonction de la nature du recrutement. Le renouvellement s'effectue après avis favorable de la composante.

Exceptionnellement, le recrutement direct en CDI peut être envisagé dans les mêmes conditions que celui des enseignants-chercheurs (décrites dans la rubrique « Recrutement direct en contrat à durée indéterminé (CDI) » page 4).

Recrutement des personnels enseignant-chercheurs contractuels

Tous les enseignants-chercheurs (EC) contractuels sont affectés à une composante et à un laboratoire de l'établissement.

3 types de contrat peuvent être utilisés en fonction des financements utilisés et des besoins exprimés :

- a) « Assimilés ATER »

Comme le contrat d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche, ce contrat permet de préparer une thèse ou de se présenter aux concours de recrutement de l'enseignement supérieur tout en enseignant, en qualité d'agent contractuel.

Le contrat est d'un an, renouvelable deux fois au maximum.

La commission de recrutement obéit aux mêmes règles que la commission de recrutement des ATER. Le renouvellement s'effectue après avis favorable de la composante, du département (le cas échéant) et du laboratoire.

b) Enseignant-Chercheur contractuel

La durée des contrats est de six mois à trois ans, renouvelables sur une durée de cinq années au maximum (le renouvellement s'effectue après avis favorable de la composante, du département et du laboratoire).

Pour tout recrutement, une fiche de poste est établie. La fiche de poste précise le niveau de recrutement :

- assimilé rang A (titulaire d'une HDR ou équivalent, ou Chaire « *Tenure-Track* » d'assimilé rang A)
- assimilé rang B (titulaire d'un doctorat / PhD).

La fiche de poste précise la ou les sections CNU de référence. En cas d'environnement recherche spécifique (cas d'une Chaire, par exemple une chaire d'assimilé rang A ou rang B de type « *Tenure-Track* »), la fiche de poste précise les modalités spécifiques, notamment cet environnement de recherche (y compris son financement), la charge d'enseignement les objectifs de recherche.

Les candidats établissent un dossier de candidature qui est étudié par une commission comprenant *a minima* deux membres internes désignés par la composante et le laboratoire d'accueil et deux membres externes à l'établissement. Il est recommandé de suivre les mêmes règles de composition que celles des comités de sélection pour les titulaires. Dans tous les cas, la commission comprend au moins la moitié de membres spécialistes de la discipline. La commission ne peut retenir un candidat qu'après avoir eu un entretien avec celui-ci.

La commission transmet au Conseil d'établissement restreint (CER) un rapport détaillant le processus de recrutement (notamment composition de la commission, modalités de recueil et de sélection des candidatures). Le conseil d'établissement restreint valide le classement des candidats.

c) Recrutement direct en contrat à durée indéterminé (CDI).

Exceptionnellement, dans le cadre de la procédure décrite ci-dessus « EC contractuel », on peut envisager un recrutement direct en CDI pour un candidat ayant déjà un contrat à durée indéterminé dans un établissement français ou exerçant dans un établissement d'un Etat autre que la France une fonction d'enseignant-chercheur d'un niveau au moins équivalent à celui du contrat auquel il candidate.

La demande doit être remontée à la Présidence, qui recourt à l'expertise d'un comité interne *ad hoc* pour évaluer si le recours direct au CDI s'impose. Le Président valide ou pas le recours direct au CDI. Si les modalités de financement du poste le permettent, il pourra être proposé au candidat retenu d'être recruté directement via un « CDI de mission » comme le permet la LPR (cf. article [L431-6 du Code de la recherche](#)).

Recrutement des personnels chercheurs contractuels

Le présent document ne traite pas du contrat doctoral qui obéit à la réglementation nationale.
Le contrat de recherche de type « Postdoc » : durée 3 ans maximum, les modalités et le niveau de rémunération sont laissés à l'appréciation des composantes, laboratoires ou autres instances selon la source de financement. Dans tous les cas, la charte HRS4R est respectée.

Les modalités de rémunération

La rémunération des agents contractuels prend pour référence les grilles des titulaires enseignants ou enseignants-chercheurs de niveau correspondant. La réévaluation de la rémunération pour les agents contractuels n'implique pas la mise en œuvre d'un déroulement automatique. L'avancement proposé aux enseignants et aux enseignants-chercheurs contractuels suit les grilles indicatives présentées en Annexe. L'avancement des agents contractuels est possible tous les 3 ans et se formalise par un entretien d'évaluation et une proposition de revalorisation selon ces grilles.

Principes généraux :

La rémunération des « assimilés ATER » est fixée au même niveau de rémunération que celle des ATER.

La rémunération des enseignants-chercheurs et des enseignants contractuels assimilés rang B se base sur la grille des maîtres de conférences classe normale.

La rémunération des enseignants-chercheurs contractuels assimilés rang A se base sur la grille de professeurs des universités 2nde Classe.

Toutes les grilles sont adaptées pour proposer des échelons d'avancement indicatifs tous les 3 ans.

Un reclassement selon l'ancienneté et le profil peut être demandé au moment du recrutement. Il sera étudié selon les règles et les procédures appliquées aux titulaires.

Des grilles spécifiques de promotion interne au niveau « grade avancé » pour les enseignants et enseignants-chercheurs assimilés rang A et rang B sont aussi présentées en Annexe (voir Section « Evolution de carrière » pour les modalités de promotion interne).

Le contrat de travail

Le contrat de travail doit impérativement être signé au plus tard le jour de la prise de fonction et doit stipuler :

- a) L'article et éventuellement l'alinéa de l'article de la loi en vertu duquel il est établi
- b) La date à laquelle le contrat prend effet et la durée du contrat
- c) La durée de la période d'essai et la durée de préavis dans le cadre d'une résiliation de contrat en application du décret 86-83 modifié.
- d) Les missions
- e) Rappeler que le(s) lieu(x) d'exercice de l'agent peut être sur tous les sites de l'établissement
- f) La quotité de travail
- g) La rémunération brute et la caisse de retraite complémentaire

L'intégration de l'agent

Les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels sont reçus par le directeur de composante ou le directeur de département (selon le mode d'organisation de la composante) qui lui présente le fonctionnement de la composante et le dirige vers les équipes administratives *ad hoc* pour disposer de son emploi du temps notamment.

Evolution de carrière

Primes :

L'EC contractuel peut candidater à la Prime Individuelle d'intéressement pour les Enseignants Chercheurs contractuels (PIEC) selon le cadrage spécifique voté par l'établissement.

Avancement :

Pour les EC contractuels assimilés « rang B » et « rang A » en CDI, il existe un dispositif d'accélération de l'avancement interne défini comme suit. L'enseignant ou l'enseignant-chercheur dépose un dossier auprès du CER qui évalue la candidature en utilisant les mêmes critères que ceux utilisés pour l'avancement local des titulaires. Si le CER donne une réponse favorable à la candidature :

- Pour les enseignants et enseignants-chercheurs assimilés rang B, la grille de rémunération passe au niveau « Rang B grade avancé », basée sur la grille de MCF HC.
- Pour les EC assimilés rang A, la grille de rémunération passe au niveau « Rang A grade avancé », basée sur la grille de PR1.

Les grilles de niveau « grade avancé » sont présentées en Annexe.

Chaque année, le CER peut apporter une réponse favorable à un pourcentage d'enseignants et enseignants-chercheurs contractuels approximativement égal au pourcentage d'enseignants-chercheurs titulaires de l'établissement bénéficiant d'un avancement.

Les EC contractuels peuvent candidater chaque année à un dispositif équivalent au CRCT local.

Processus de CDIation

Le nombre de postes en CDI est voté chaque année par le Conseil d'Etablissement, en même temps que le budget initial et que le nombre de postes ouverts au concours pour l'année à venir, afin de préserver l'équilibre entre agents titulaires et agents contractuels.

Les supports CDI sont votés chaque année (nouveaux supports, portage de CDI ou recrutement direct en CDI).

Lors des réunions techniques DRH organisées dans le cadre du dialogue de gestion, les agents, enseignants ou enseignants-chercheurs, dont l'ancienneté approche les 4 ans, et selon l'article de recrutement figurant sur leur contrat, sont passés en revue pour chaque composante et chaque direction. Les demandes de CDIation font l'objet d'une demande explicite à cette occasion par la direction ou la composante (pour prise d'effet en campagne d'emploi N+1).

Le processus de CDIisation peut démarrer dès lors que les enseignants ou enseignants-chercheurs contractuels entrent dans la quatrième année de poste. Les agents éligibles à une demande de CDIisation sont donc ceux en quatrième ou cinquième année de poste.

Les enseignants contractuels

La composante, après avis du département de rattachement de l'agent contractuel, remonte les demandes de CDIisation dans le cadre du dialogue de gestion. Un agent contractuel en CDD pour lequel la composante ne remonte pas de demande de CDIisation doit être reçu par le directeur de composante. Si le directeur de département n'est pas présent à l'entretien, le directeur de composante recueille son avis.

La CDIisation d'un enseignant contractuel suppose de constituer un dossier de CDIisation qui comporte les pièces suivantes :

- Un rapport d'activité rédigé par l'agent (cf. modèle proposé) ;
- Une évaluation des activités de l'agent par le directeur de la composante dans laquelle l'agent est affecté (cf. modèle proposé) ;
- Un CV et une lettre de motivation ;
- La copie des rapports d'évaluation de l'agent depuis son entrée dans l'établissement (s'ils ont été faits).

La CDIisation des enseignants contractuels est examinée par une commission de CDIisation interne à l'établissement.

La composition de la commission devant permettre la présence en son sein de spécialistes de la discipline de l'enseignant concerné, la commission de CDIisation des enseignants contractuels est composée de la manière suivante :

- Le vice-président en charge de la formation
- Le vice-président en charge des RH
- Le directeur de la composante dans laquelle l'agent est affecté
- Le directeur du département (ou le président de la section) de l'enseignant concerné (dans le cas d'une composante comprenant des départements)
- Le cas échéant, un enseignant de l'établissement spécialiste de la discipline de l'enseignant concerné (par exemple si l'enseignant contractuel concerné relève d'une discipline différente de celle des quatre premiers membres de la commission, ou si l'un de ces membres se trouve en situation de conflit d'intérêts par rapport à l'agent candidat)
- Le directeur d'une formation dans laquelle l'agent intervient régulièrement

La DRH assiste à la commission sans voix délibérative.

La commission statue au vu du dossier écrit de CDIisation constitué par l'agent, sans auditionner le candidat à la CDIisation.

Les enseignants-chercheurs contractuels

Le processus de CDIisation s'applique aux enseignants-chercheurs contractuels hors ATER et assimilés ATER, post-docs, enseignants associés.

La composante, après avis du laboratoire et du département de rattachement de l'agent contractuel, remonte les demandes de CDIisation dans le cadre du dialogue de gestion.

Un agent contractuel en CDD pour lequel la composante ne remonte pas de demande de CDIisation doit être reçu par le directeur de composante. Si le directeur de laboratoire et le directeur du département d'affectation ne sont pas présents à cet entretien, alors le directeur de composante recueille l'avis du directeur de laboratoire et du directeur du département d'affectation préalablement à l'entretien.

Comme pour les CDIisations d'un enseignant, la CDIisation d'un enseignant chercheur contractuel suppose de constituer un dossier de CDIisation qui comporte les pièces suivantes :

- Un rapport d'activité rédigé par l'agent (sur le modèle des rapports d'activité demandés pour le recrutement et l'avancement des enseignants-chercheurs titulaires) ;
- Une évaluation des activités de l'agent par le directeur de la composante dans laquelle l'agent est affecté (cf. modèle proposé) ;
- Une évaluation des activités de l'agent par le directeur du laboratoire dans lequel l'agent est affecté (cf. modèle proposé) ;
- Un CV et une lettre de motivation.

La CDIisation des enseignants chercheurs contractuels doit être examinée par une commission de CDIisation interne à l'établissement.

La composition de la commission devant permettre la présence en son sein de spécialistes de la discipline de l'enseignant concerné, la commission de CDIisation des enseignants-chercheurs contractuels soit composée de la manière suivante :

- Un vice-président (Recherche, Formation, ou vice-président en charge des RH)
- Le directeur de la composante dans laquelle l'agent est affecté
- Le directeur du département (ou le président de la section) de l'enseignant concerné ou, à défaut, le directeur d'une formation dans laquelle il enseigne régulièrement
- Le directeur du laboratoire de rattachement de l'enseignant-chercheur
- Deux membres extérieurs à l'établissement experts de la discipline et/ou appartenant à la section CNU correspondante à la discipline du candidat.

La DRH ou son représentant assiste à la commission sans voix délibérative

La commission apprécie notamment si l'activité de recherche correspond à celle attendue en comparaison avec un EC titulaire de rang équivalent (A ou B). Si l'activité de recherche est insuffisante, la commission peut envisager de proposer un CDI enseignant (et pas enseignant-chercheur).

La commission statue au vu du dossier écrit de CDIisation constitué par l'agent, sans auditionner le candidat à la CDIisation.

La commission transmet au CER un rapport sur le candidat et propose au CER une décision de CDIisation. Le conseil d'établissement restreint valide (ou non) cette décision.

Annexe

Rappel : la rémunération des agents contractuels prend pour référence les grilles des titulaires enseignants ou enseignants-chercheurs de niveau correspondant. La réévaluation de la rémunération pour les agents contractuels n'implique pas la mise en œuvre d'un déroulement automatique. L'avancement proposé aux enseignants et enseignants-chercheurs contractuels suit les grilles indicatives présentées dans cette annexe. L'avancement des agents contractuels est possible tous les 3 ans et se formalise par un entretien d'évaluation et une proposition de revalorisation selon ces grilles.

Enseignants/Enseignants chercheurs assimilés rang B				
Echelon	INM	BRUT	NET	Durée
1	531	2614	2074	3 ANS
2	584	2874	2281	3 ANS
3	643	3165	2521	3 ANS
4	693	3411	2707	3 ANS
5	739	3637	2887	3 ANS
6	769	3785	3004	3 ANS
7	803	3952	3137	3 ANS
8	830	4085	3242	3 ANS

note: grille basée sur des échelons MCF CN, adaptée pour permettre de lisser les augmentations à intervalles réguliers de 3 ans.

Enseignants/Enseignants chercheurs assimilés Rang B grade avancé				
Echelon	INM	BRUT	NET	Durée
1	716	3524	2797	3 ANS
2	769	3785	3004	3 ANS
3	830	4085	3242	3 ANS
4	890	4381	3447	3 ANS
5	925	4553	3614	3 ANS
6	972	4784	3797	3 ANS

note : grille basée sur des échelons de MCF HC, adaptée. L'INM 769 est pris dans la grille des MCF CN pour permettre de lisser les augmentations à intervalles réguliers de 3 ans.

Enseignants chercheurs assimilés A				
Echelon	INM	BRUT	NET	Durée
1	705	3470	2754	3 ANS
2	769	3785	3004	3 ANS
3	830	4085	3242	3 ANS
4	890	4381	3447	3 ANS
5	925	4553	3614	3 ANS
6	972	4784	3797	3 ANS

7	1013	4986	3957	3 ANS
---	-------------	-------------	-------------	-------

note : grille basée sur des échelons de PR2, adaptée. L'INM 769 est pris dans la grille des MCF CN pour permettre de lisser les augmentations à intervalles réguliers de 3 ans.

Enseignants chercheurs assimilés A grade avancé				
Echelon	INM	BRUT	NET	Durée
1	830	4085	3242	3 ANS
2	925	4553	3614	3 ANS
3	1013	4986	3957	3 ANS
4	1067	5252	4168	3 ANS
5	1124	5533	4391	3 ANS
6	1173	5774	4583	3 ANS

note: grille basée sur des échelons de PR1, adaptée pour permettre de lisser les augmentations à intervalles réguliers de 3 ans.