

Le Conseil d'Administration de l'Université réuni en formation plénière le 14 avril 2023

DÉLIBÉRATION - CA-2023-DRH-67

RENDUE EXÉCUTOIRE LE : **20 AVR. 2023**

Date de transmission : **20 AVR. 2023**

Date de réception rectorat : **20 AVR. 2023**

UNIVERSITE PARIS-EST CRETEIL VAL DE MARNE - UPEC
Direction des Affaires Juridiques et Générales
Conseil et Commissions
61, Avenue du Général de Gaulle
94010 CRETEIL Cedex
Tél. : 01.45.17.10.31

APPROUVANT LA CHARTE DES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS/ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

- VU** le Code de l'éducation ;
- VU** le Code de la fonction publique ;
- VU** les statuts de l'Université Paris-Est Créteil Val de Marne (UPEC) approuvés par arrêté du ministre de l'éducation nationale en date du 14 novembre 1985, dans leur version issue des modifications approuvées en Conseil d'administration du 27 janvier 2023 ;
- VU** la délibération n°CA-2022-ELE-UPEC-01 en date du 7 septembre 2022 par laquelle le Conseil d'administration a élu Monsieur Jean-Luc Dubois-Randé à la présidence de l'Université Paris-Est Créteil Val de Marne ;
- VU** l'avis du comité social d'administration (CSA) en date du 31 mars 2023 ;
- VU** la charte des contractuels volet enseignants/enseignants-chercheurs annexée à la présente délibération ;

Le Conseil d'administration de l'Université Paris-Est Créteil Val de Marne, après en avoir délibéré, décide :

ARTICLE 1 :

D'approuver la charte des contractuels enseignants/enseignants chercheurs telle que définie dans les documents annexés à la présente délibération.

ARTICLE 2 :

La présente délibération sera transmise au Recteur Chancelier des Universités. Elle sera publiée conformément aux dispositions relatives à la publication des actes à caractère réglementaire de l'Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne.

Fait à Créteil, le 14 avril 2023

Le Vice-Président du Conseil d'Administration



Amilcar BERNARDINO

Le Président de l'Université

Le Président de l'Université
Paris-Est Créteil Val de Marne - UPEC



Jean-Luc Dubois-Randé
Jean-Luc DUBOIS- RANDÉ

Le Conseil d'Administration de l'Université réuni en formation plénière le 14 avril 2023

**Nombre de membres participant à la
délibération : 30
Pour : 24
Contre : 0
Abstention : 6**

Modalités de recours : *La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au Recteur d'académie*

Charte des contractuels volet enseignants/ enseignants chercheurs

CSA du 31 mars 2023

Préambule

La charte des agents contractuels vise à définir le cadre dans lequel s'inscrivent les relations entre l'Université Paris-Est Créteil (UPEC) et les agents contractuels recrutés sur des emplois permanents ou non permanents.

Les personnels contractuels contribuent quotidiennement à la mise en œuvre des objectifs de l'UPEC en termes d'enseignement, de formation, d'ouverture sur le territoire.

La présente charte, construite dans le cadre du dialogue social à travers des groupes de travail élargis et issus du Comité Technique, a vocation à rassembler :

- Les différentes références réglementaires en vigueur applicables aux agents contractuels de la Fonction publique de l'Etat sous contrat à durée déterminée ou indéterminée de droit public au sein d'une Université
- Les dispositions applicables aux personnels employés par l'UPEC dans ses différentes structures, en déclinant les engagements de l'UPEC vis-à-vis de ses agents.

Elle réaffirme les principes suivants :

1. L'occupation des emplois permanents prioritairement par des fonctionnaires ;
2. Le recrutement d'agent contractuel soit en l'absence de fonctionnaire pour assurer la continuité de service, soit dans les cadres spécifiques prévus réglementairement ;
3. L'application du principe d'équité et de non-discrimination ;
4. L'accompagnement dans la durée de chacun des agents contractuels et prioritairement ceux dont les fonctions répondent à un besoin permanent, vers la titularisation.

Elle se divise en plusieurs titres :

Titre I – les personnels BIATSS

Titre II- les contrats spécifiques en lien avec la recherche : contrat de recherche, contrat doctorant, postdoctoral et contrat de mission scientifique

Titre III – les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

La présente charte est portée à la connaissance des agents et disponible sur l'intranet de l'UPEC.

Elle sera actualisée au regard des évolutions réglementaires et des décisions prises par le Conseil d'Administration. L'ensemble des textes applicables en vigueur sont répertoriés en annexe 1.

ANNEXE 1 -TEXTES APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS

1. Code général de la fonction publique
2. Loi n°2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et aux responsabilités des universités (article L954-3 du code de l'éducation) ;
3. Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
4. Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
5. Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;
6. Décret n°81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels
7. Circulaire Fonction publique du 22 juillet 2013 relative au cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'Etat ;
8. Circulaire Fonction publique du 20 octobre 2016 relative à la réforme du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 ; Circulaire Fonction publique du 5 avril 2017 relative aux dérogations au principe général de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires dans les établissements publics à caractère administratif de l'État.

TITRE III :

Les personnels contractuels enseignants et enseignants- chercheurs

Préambule

Au sein de notre université, plusieurs statuts d'enseignants contractuels cohabitent. Certains de ces statuts - dits spécifiques - (ATER, invités, associés, lecteurs et maîtres de langue) sont rigoureusement encadrés d'un point de vue réglementaire. Leurs cadres respectifs de recrutement sont rappelés ci-dessous en annexe.

Le recours à un contrat à durée déterminée d'enseignement doit répondre à un besoin temporaire. Le contrat est fixé pour la durée du besoin à couvrir.

Les obligations de service sont les mêmes que pour les titulaires.

Tout agent de la fonction publique doit satisfaire à une activité de 1607 heures annuelles.

Pour rappel, les enseignants-chercheurs titulaires de la fonction publique ont une activité répartie à parts égales entre la recherche et l'enseignement. Soit, pour une quotité de 100%, 803,5 heures destinées équitablement à la recherche et à l'enseignement.

Réglementairement, les heures d'enseignement se voient appliquer un coefficient ramenant ce service à 192 heures équivalent TD pour l'année.

Ces modalités de calcul s'appliquent également aux ATER et enseignants associés.

Les enseignants titulaires du second degré (certifiés ou agrégés) en l'absence d'activité de recherche et pour une quotité de 100%, ont un service statutaire de 384 heures équivalent TD - d'enseignement par année universitaire.

Par analogie, ce même service statutaire s'applique aux enseignants contractuels du second degré.

Sommaire du Titre III :

Table des matières

A/ Les enseignants contractuels type 2 nd degré.....	7
Le recrutement.....	7
Textes de référence :.....	7
Conditions de recrutement et détermination de la rémunération :.....	7
Identification du besoin et lancement de la procédure :.....	7
A compter de l'avis favorable de la DRH sur les recrutements non nominatifs souhaités.....	9
Processus de CDIisation et d'évolution contractuelle :.....	10
Cas des enseignants contractuels en CDI :.....	10
Le contrat de travail.....	10
La période d'essai.....	10
Cessation de contrat (terme du contrat à durée déterminée).....	11
Le licenciement :.....	11
La démission :.....	11
La protection sociale.....	12
Sécurité sociale :.....	12
Gestion des indemnités journalières de sécurité sociale :.....	12
Participation à la mutuelle.....	12
Le temps de travail et le dépassement du service statutaire.....	12
Limite du nombre d'heures complémentaires pour les enseignants contractuels du second degré recrutés sur une quotité de 50%.....	13
Congé ordinaire maladie.....	14
Congé maternité et règle générale relative aux congés des contractuels enseignants.....	15
Congé maternité :.....	15
Dispositions règlementaires et générales des congés sur les obligations de service des enseignants contractuels :.....	15
B/ Recrutement exceptionnel art L. 954-3 du code de l'éducation.....	16
Cas des recrutements exceptionnels au titre de l'article L954-3 du code de l'éducation pour un service d'enseignement et de recherche :.....	17
Rémunération des contractuels L954-3 du code de l'éducation.....	18
C/ Les enseignants contractuels statutaires dits de statut spécifiques.....	19
1/ Les ATER.....	19
Le recrutement.....	19
► Qui peut être attaché temporaire d'enseignement et de recherche.....	19
Durée des fonctions pour un ATER :.....	20
La rémunération.....	21

Le temps de travail	21
2/ Les enseignants associés à temps plein et mi-temps (dits MAST/PAST)	23
Le recrutement : Conditions requises pour être recruté en qualité d'enseignant associé.....	23
3/ Les Lecteurs et Maîtres de langue	29
Le recrutement : conditions requises.....	29
Durée de recrutement.....	29
Les obligations de services	29
La rémunération	31
4/ Les Invités.....	32
Modalités de prise en charge financière des invitations.....	32
Campagnes de recrutement.....	32
Recrutement.....	32
5/ Les chaires de professeur junior	33
Principe :.....	33
Conditions d'inscription	33
Comment candidater ?.....	33
Etapas du dispositif de la chaire de professeur junior :.....	33
Rémunération.....	34

A/ Les enseignants contractuels type 2nd degré

Le recrutement

Textes de référence :

décret n°81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels ;

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

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

décret n°92-131 du 5 février 1992 relatif au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur.

Conditions de recrutement et détermination de la rémunération :

Tout enseignant contractuel devra justifier a minima d'un niveau de qualification de niveau 6 (anciennement II) soit : licence, licence professionnelle ou BUT.

L'indice de rémunération de l'enseignant contractuel recruté sera retenu en référence à la seule grille des professeurs agrégés du second degré (PRAG) selon le calcul suivant faisant référence à l'article 7 du décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat, soit :

- Les services accomplis dans des fonctions du niveau de la catégorie A sont retenus à raison de la moitié de leur durée jusqu'à douze ans et des trois quarts de cette durée au-delà de douze ans.

Cette ancienneté retenue permettra de déterminer une équivalence d'échelon à la grille de la classe normale des PRAG et l'INM correspondant sera retenu pour la période contractuelle déterminée.

Identification du besoin et lancement de la procédure :

Toute demande de recrutement doit respecter les conditions de la campagne annuelle annoncée par la direction des ressources humaines. Parmi ces conditions, se trouveront notamment le format de la fiche d'expression de besoin et la date butoir de retour en DRH.

Des contractuels type 2nd degré peuvent être recrutés sur :

- Emploi vacant du 2nd degré ;
- Emploi vacant d'enseignant-chercheur (niveau maître de conférences ou professeur des universités) ;
- Ressources propres de la structure.

A noter :

Aucun enseignant contractuel ne peut être recruté pour pallier un congé maladie de d'enseignant titulaire à l'exception du congé longue durée qui libère le poste de son titulaire.

Le recours à la fiche d'expression des besoins (FEB) est obligatoire pour toute demande de recrutement de contractuels enseignants du second degré.

Le suivi du besoin et la réception des FEB se réalise en plusieurs étapes :

- Demandes des composantes portant sur la vacance du poste et de la nature du recrutement souhaité via format FEB ;
- Avis de la DRH pour la publication de ces recrutements ;
- Publication ;
- Sélection des candidatures ;
- Commission Ad-hoc – sélection du candidat retenu ;
- Demandes nominatives des composantes via format FEB.

Demande portant sur la vacance du poste et la nature du recrutement souhaité

Pour débiter la campagne de recrutement des contractuels du 2nd degré, le service de gestion des personnels enseignants demandera un retour non nominatif des FEB aux différentes composantes.

Le retour de ces FEB en DRH devra présenter pour chaque demande :

- Le poste concerné par la vacance/le besoin et la nature du financement (*par principe, les créations d'emploi sur ressources propres doivent être examinées en campagne d'emplois, avec consultation des instances de l'établissement*) ;
- La quotité de recrutement souhaité ;
- La période de l'année universitaire concernée (début du contrat) ;
- Le service d'enseignement à réaliser ;
- La durée contractuelle souhaitée (recrutement **période courte d'un an maximum** ou **période longue** jusqu'à 3 ans) ;
- La nature du recrutement privilégié (renouvellement ou recrutement).

Dans le cadre d'une volonté de renouvellement, bien que ne représentant pas ici une étape de sélection des candidats, les noms des enseignants contractuels sortants seront à renseigner avec les informations relatives à leurs données contractuelles de l'année écoulée.

Après examen de la demande, la composante pourra obtenir l'autorisation de recruter dans les conditions décrites sur les retours des tableaux FEB transmis par la DRH.

Choix de la durée contractuelle.

La composante transmet une demande de recrutement d'un enseignant contractuel pour :

- une **durée courte** soit, une année maximum ;
- pour une **durée longue** soit, un contrat de trois ans maximum.

A compter de l'avis favorable de la DRH sur les recrutements non nominatifs souhaités.

Publications – sélection des candidats & retours des FEB nominatives

Recrutement demandé pour une durée courte – 1 année au max :

La diffusion de l'offre de recrutement est à la charge de la composante. Charge à l'équipe de direction de l'école, de l'UFR ou de l'institut de diffuser l'offre et le profil recherché.

La sélection des candidats doit être réalisée par une commission ad-hoc organisée par la composante.

A l'issue de la phase de recrutement, la composante formalise le recrutement en adressant au service de gestion des personnels enseignants de la direction des ressources humaines :

- La fiche d'expression des besoins dûment complétée ;
- Le procès-verbal du conseil de gestion qui entérine le recrutement ;
- Le curriculum vitae de la personne retenue ainsi que le dossier comptable complet.

Recrutement demandé pour une durée longue – 3 années max :

La publication du recrutement est à la charge de la Direction des Ressources Humaines. Via les différentes voies de publication usuelles de l'emploi public, les candidatures sur la fiche de poste publiée seront disponibles durant une période minimum de 21 jours.

A l'issue de la période de candidature et après réception des dossiers des candidats par la composante concernée, une commission de recrutement se réunira pour les entretiens des candidats retenus par cette composante. La commission devra notamment être composée des membres suivants :

- Directeur de composante ou un de ses représentants ;
- Responsable de l'offre de formation concernée et /ou Représentant de la discipline concernée.

A l'issue de la phase de recrutement, la composante formalisera sa sélection en adressant au service des personnels enseignants de la direction des ressources humaines :

- La fiche d'expression des besoins dûment complétée ;
- Le procès-verbal du conseil de gestion qui entérine le recrutement ;
- Le curriculum vitae de la personne retenue ainsi que le dossier comptable complet.

Sauf dérogation, les commissions relatives à ces recrutements devront respecter la parité.

Processus de CDisation et d'évolution contractuelle :

A l'issue d'une période contractuelle de 3 années consécutives sans modification des conditions de recrutement, les dossiers des enseignants contractuels seront évalués avec la direction de la composante concernée à la demande des intéressés et/ou des composantes. Ce moment devra permettre, en adéquation avec le projet d'établissement, le besoin pédagogique et la situation de l'intéressé, de retenir une des options suivantes :

- Fin du CDD avec une nouvelle utilisation de la vacance du poste ;
- Renouvellement pour une dernière année ;
- CDisation ;

Si, conformément à la demande inscrite au procès-verbal du conseil de gestion de la composante, la direction des ressources humaines émet un avis favorable à la CDisation ou au renouvellement de la dernière année de contrat, une réévaluation indiciaire de 45 points sera portée à compter du début du CDI, soit au début de la 4^{ème} année contractuelle.

Cas des enseignants contractuels en CDI :

Par analogie aux enseignants contractuels en CDD, les composantes peuvent, à l'issue d'une période de 3 années consécutives sans modification des conditions de recrutement, demander une nouvelle étude de la situation indiciaire de l'enseignant concerné.

Dans l'hypothèse d'un avis favorable de la direction des ressources humaines sur la demande, une réévaluation de 45 points sera portée sur l'INM de l'enseignant contractuel à la date du 3^{ème} anniversaire du début de son CDI ou de la dernière réévaluation indiciaire.

Aucune demande de réévaluation indiciaire ne sera traitée en dehors de cette période correspondant à l'échéance des 3 années consécutives sans modification contractuelle.

La réévaluation sera limitée à l'indice terminal de la classe normale des PRAG.

Le contrat de travail

Conditions de ce paragraphe identiques au Titre 1 de la présente charte, relatif aux personnels contractuels Biatss

La période d'essai

Références : Article 9 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986

La période d'essai permet à l'UPEC d'évaluer les compétences de l'agent et à celui-ci d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée initiale de la période d'essai des agents contractuels recrutés par l'UPEC est d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de :

- Trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- Un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an et supérieure ou égale à six mois ;
- Deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans et supérieure ou égale à un an ;
- Trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans ;
- Quatre mois dès lors que le contrat est conclu en CDI.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale, à la demande du directeur de la composante ou un de ses représentants. En revanche, aucune période d'essai ne saurait être prévue lors du renouvellement de contrat d'un agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat avec l'UPEC.

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable organisé avec le directeur de la composante d'affectation ou un de ses représentants et l'enseignant contractuel concerné. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cessation de contrat (terme du contrat à durée déterminée)

Conditions de ce paragraphe identiques au Titre 1 de la présente charte, relatif aux personnels contractuels Biatss

La décision par laquelle l'UPEC estime ne pas devoir renouveler le contrat de travail arrivé à son terme est une décision administrative. Sa motivation n'est pas obligatoire. Néanmoins, le directeur de la composante d'affectation ou un de ses représentants doit pouvoir expliquer à l'agent contractuel les motifs du non renouvellement du contrat.

Les raisons de santé ne sauraient en aucun cas être un motif de non renouvellement.

Le licenciement :

Conditions de ce paragraphe identiques au Titre 1 de la présente charte, relatif aux personnels contractuels Biatss

Les agents contractuels de l'UPEC peuvent être licenciés, conformément aux dispositions réglementaires. Le licenciement peut intervenir pour les motifs suivants :

- Inaptitude physique définitive ;
- Suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement ;
- Transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement ;
- Refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;
- Impossibilité de réemploi de l'agent, à l'issue d'un congé sans rémunération ;
- Insuffisance professionnelle ;
- Faute disciplinaire ;

La démission :

Conditions de ce paragraphe identiques au Titre 1 de la présente charte, relatif aux personnels contractuels Biatss

L'UPEC ne peut pas acter la démission d'un agent tant qu'elle n'a pas reçu de sa part un écrit manifestant de manière non équivoque sa volonté de cesser ses fonctions. L'agent informe l'UPEC de son intention de démissionner par lettre recommandée. Il est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle du préavis de licenciement, soit :

- Huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;
- Un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;
- Deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

La protection sociale

Conditions de ce paragraphe identiques au Titre 1 de la présente charte, relatif aux personnels contractuels Biatss

Sécurité sociale :

Les agents contractuels de l'UPEC sont, dans tous les cas, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des assurances maladie, maternité, invalidité et décès et de la couverture du congé de paternité.

Ils sont également affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles s'ils sont recrutés ou employés à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an.

Gestion des indemnités journalières de sécurité sociale :

Les agents contractuels souffrants doivent prévenir immédiatement leur supérieur hiérarchique en précisant la durée de leur absence. Le certificat médical ou l'avis d'arrêt de travail doit être transmis par les agents dans les 48 heures de la manière suivante :

- Le volet n° 3 à la DRH par l'intermédiaire de sa composante, les volets n°1 et 2 à son centre de gestion de sécurité sociale ;
- Le volet n°1 de l'arrêt de travail pouvant comporter des mentions médicales à caractère personnel, ne doit en aucun cas être communiqué à la DRH. Il peut être transmis au service de médecine prévention.

La DRH édite pour chaque agent un arrêté le plaçant en situation de congé légal.

L'UPEC met en œuvre la subrogation. Cette procédure permet aux agents de voir leur salaire maintenu par l'université pendant un arrêt de travail lié à un congé maladie, maternité/paternité ou accident, déduction faite du jour de carence selon le congé et sous réserve des conditions d'ancienneté leur ouvrant droit au maintien total ou partiel de leur rémunération. C'est une avance de trésorerie faite par l'UPEC, qui perçoit ensuite directement, en lieu et place des intéressés, les indemnités journalières qui leur sont dues par leur caisse d'assurance maladie pour la période d'arrêt de travail considérée.

Dans le cas où le congé n'ouvre pas droit à la perception des indemnités journalières les sommes correspondantes seront retenues sur la rémunération.

Participation à la mutuelle

Depuis le 1er janvier 2022, l'UPEC verse à l'ensemble des agents contractuels remplissant les conditions une participation aux cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé.

L'agent est soit adhérent soit un ayant droit auprès d'un organisme de complémentaire santé.

Les conditions pour le versement :

- Transmettre le formulaire complété à la DRH. Il est remis lors du premier recrutement
- Être adhérent à une complémentaire santé à justifier par une attestation de l'organisme.

Le temps de travail et le dépassement du service statutaire

Dans ce cadre contractuel en référence aux enseignants titulaires du second degré, seules les activités d'enseignement intègrent le service à réaliser. Toute activité de recherche, administrative ou autre ne peut figurer parmi les missions de l'enseignant contractuel de second degré.

A ce titre, pour une quotité de 100% sur douze mois, ce service statutaire est de 384 heures équivalent TD. Pour cette même période et une quotité de 50%, ce service statutaire est proratisé et réduit à 192 heures.

Tout autre quotité ou recrutement sur une période inférieure aux douze mois de l'année universitaire respectera également ce principe de service statutaire annuel proratisé.

Le service statutaire est exprimé en équivalent TD (travaux dirigés). Les modalités de calcul en heures équivalent TD devront respecter la règle de calcul suivante :

A l'intérieur du service statutaire :

- 1h TP (travaux pratiques) = 1h TD
- 1h CM (cours magistral) = 1,5h TD

Au-delà du service statutaire (au-delà de la 384^{ème} heure pour un service plein) :

- 1h TP (travaux pratiques) = 0,66h TD
- 1h CM (cours magistral) = 1,5h TD

Par ailleurs, les enseignants contractuels sont exclus réglementairement du dispositif du référentiel national d'activités (RNA) instituant une réduction de service statutaire au titre de missions hors enseignement.

Dans le cadre d'une demande exceptionnelle de recrutement d'un enseignant contractuel dont le service annuel prévoit une activité autre que de l'enseignement, ce recrutement exceptionnel pourra être étudié en référence au code de l'éducation et notamment son article L.954-3.

L'étude de cette demande exceptionnelle aura lieu en campagne d'emploi.

[Limite du nombre d'heures complémentaires pour les enseignants contractuels du second degré recrutés sur une quotité de 50%](#)

Tout enseignant contractuel du second degré recruté sur une quotité de 50% sera limité dans le nombre d'heures complémentaires éventuellement réalisées au-delà de son service statutaire. Cette limite est arrêtée à la moitié du volume de son service statutaire – soit un service d'enseignement annuel total de 288 heures équivalent TD pour un agent recruté sur 12 mois à 50% (192 heures de service + 96 heures max).

Congé ordinaire maladie

Conformément à la circulaire ministérielle en date du 30 avril 2012, deux modes de calcul coexistent au sujet du calcul du service statutaire d'un enseignant titulaire du second degré en cas de congé maladie ordinaire. Par analogie, ces mêmes modes de calcul s'appliquent aux enseignants contractuels. Seul le mode de calcul le plus avantageux pour l'enseignant sera retenu pour le calcul de son service statutaire annuel restant.

Mode de calcul proportionnel :

L'année de référence est mesurée sur 32 semaines effectives, soit 12 heures équivalent TD par semaine. Ainsi, on reconnaîtra les heures équivalent TD effectuées au prorata de cette période de référence de 12 heures TD par semaine.

Mode de calcul selon tableau de service :

Dans le cas d'un congé ordinaire maladie, le nombre d'heures reconnues comme effectuées est équivalent au nombre d'heures inscrites sur la période de congé de l'enseignant contractuel.

***Situation n°5 :** un congé maladie de 4 semaines est accordé en décembre à un enseignant du second degré affecté dans un établissement public d'enseignement supérieur. Il devait effectuer 44 heures de travaux dirigés ou pratiques sur cette période, selon son tableau de service. Si l'on applique la méthode proportionnelle, on constate que l'enseignant effectue $384 / 32 = 12$ heures de travaux dirigés ou pratiques par semaine pour une année universitaire de 32 semaines. On reconnaît donc à celui-ci $12 \times 4 = 48$ heures de travaux dirigés ou pratiques comme effectuées du fait de son congé maladie.*

Conséquences : pour une année universitaire de 32 semaines, la méthode proportionnelle est plus avantageuse pour l'enseignant. C'est donc cette dernière qui sera appliquée.

Congé maternité et règle générale relative aux congés des contractuels enseignants

Congé maternité :

Un congé de maternité de 16 semaines est prévu par l'article L. 1225-17 du code du travail. Il est reconnu pour un demi-service au minimum, soit 803,5 heures de travail fonction publique ou 96 heures de travaux dirigés ou pratiques pour une enseignante-chercheuse au service non modulé ou 192 heures pour une enseignante du second degré affectée dans l'enseignement supérieur. Selon le même raisonnement, un congé de maternité de 26 semaines, prévu par l'article L. 1225-19 du code du travail, est reconnu pour 156 heures de travaux dirigés ou pratiques pour une enseignante-chercheuse au service non modulé ou 312 heures pour une enseignante du second degré affectée dans l'enseignement supérieur, et un congé de maternité de 34 ou 46 semaines, prévu par l'article L. 1225-18 du code du travail, est reconnu pour l'intégralité du service d'enseignement (deuxième minimum).

Dispositions réglementaires et générales des congés sur les obligations de service des enseignants contractuels :

Extrait de la circulaire du 30 avril 2012 :

« Les enseignants, comme tous les autres fonctionnaires, ont droit aux congés énumérés à l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat: congé annuel, congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée, congé de maternité ou d'adoption, congé de paternité, congé de formation professionnelle, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé pour bilan de compétences, congé pour formation syndicale, congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, congé de solidarité familiale et congé pour siéger, comme représentant d'une association ou d'une mutuelle, dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale. Les congés des personnels non titulaires sont régis par les articles 10 à 24 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat. Ces congés sont comparables à ceux prévus en faveur des fonctionnaires. Toutefois, le congé de grave maladie n'est ouvert qu'aux agents comptant trois ans de service. »

B/ Recrutement exceptionnel art L. 954-3 du code de l'éducation

Au lancement de la campagne par le service de gestion des personnels enseignants de la DRH, chaque composante pourra remonter les besoins en enseignements sur des recrutements de contractuels enseignants du second degré en lien avec la vacance de ses postes.

Si, dans un cadre exceptionnel, la composante souhaite faire intégrer à un de ses recrutements de contractuels des activités en dehors de l'activité d'enseignement, elle pourra également faire remonter sur la FEB cette demande avec la répartition des natures d'activités souhaitées.

Ce type de recrutement, compte tenu de son besoin caractéristique et d'une position des contractuels sur des missions de gestion administrative ou pédagogique, requiert une connaissance particulière de la structure sur laquelle ils sont recrutés. Dans ces circonstances, l'engagement de ces contractuels ne pourra être étudié que pour une durée longue, de deux années minimum.

A la réception de ces demandes, en adéquation avec le projet d'établissement, le besoin pédagogique et fonctionnel de la composante, la direction des ressources humaines accompagnée de l'équipe de direction de l'UPEC étudiera ces demandes pour avis.

Des recrutements au titre de cet article du code de l'éducation peuvent intervenir selon deux types de répartition du service.

- Enseignement + activité administrative/pédagogique ;
Ou
- Enseignement + activité de recherche.

Pour ces recrutements sur durée longue et pour rappel, le circuit de recrutement à respecter est le suivant :

Recrutement demandé pour une durée longue – 3 années max :

La publication du recrutement est à la charge de la Direction des Ressources Humaines. Via les différentes voies de publication usuelles de l'emploi public, les candidatures sur la fiche de poste publiée seront disponibles durant une période minimum de 21 jours.

A l'issue de la période de candidature et après réception des dossiers des candidats par la composante concernée, une commission de recrutement/comité de sélection se réunira pour les entretiens des candidats retenus par cette composante. La commission devra notamment être composée des membres suivants :

- *Directeur de composante ou un de ses représentants ;*
- *Responsable de l'offre de formation concernée et ou Représentant de la discipline concernée.*

A l'issue de la phase de recrutement, la composante formalisera sa sélection en adressant au service des personnels enseignants de la direction des ressources humaines :

- *La fiche d'expression des besoins dûment complétée ;*
- *Le procès-verbal du conseil de gestion qui entérine le recrutement ;*
- *Le curriculum vitae de la personne retenue ainsi que le dossier comptable complet.*

Sauf dérogation, les commissions relatives à ces recrutements devront respecter la parité.

Cas des recrutements exceptionnels au titre de l'article L954-3 du code de l'éducation pour un service d'enseignement et de recherche :

Spécifiquement pour un recrutement exceptionnel d'un contractuel L954-3 du code de l'éducation avec des missions d'enseignement et de recherche, les étapes de recrutement suivantes devront être vérifiées :

A) Remontée de la demande en dialogue de gestion :

D'usage avant la fermeture d'été de l'université, la composante s'assurera de communiquer lors du dialogue de gestion avec l'équipe de direction pour l'année universitaire n+1, ce besoin de recrutement.

B) Validation inscrite sur la campagne d'emploi :

Suite à cette remontée de besoin lors du dialogue de gestion et aux arbitrages éventuels, la demande de recrutement d'un contractuel enseignant-chercheur au titre de l'article L954-3 du code de l'éducation devra recevoir la validation du conseil d'administration (CA) lors de la campagne d'emploi pour la rentrée universitaire concernée.

C) Validation de la constitution du comité de sélection par le conseil académique restreint (CACr)

Suite à l'avis favorable du CA pour ce type de recrutement, la composante proposera la constitution d'un comité de sélection au CACr de l'établissement. Ce comité de sélection remplace la commission de recrutement ad-hoc prévue pour un recrutement contractuel sans activité de recherche.

La constitution de ce comité de sélection devra respecter les conditions suivantes :

Ces comités de sélection sont composés d'enseignants-chercheurs et de personnels assimilés, pour moitié au moins extérieurs à l'établissement, d'un rang au moins égal à celui postulé par l'intéressé.

Ses membres sont proposés par le président et nommés par le conseil académique siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs et personnels assimilés.

Ils sont choisis en raison de leurs compétences, en majorité parmi les spécialistes de la discipline en cause. Le comité siège valablement si au moins la moitié des membres présents sont extérieurs à l'établissement. Il n'existe pas de nombre minimal de membres.

Il est toutefois souhaitable de ne pas excéder 5 membres.

Proposition : 2 membres dont 1 externe ou 3 membres dont 2 externes.

Toutes les autres mesures relatives au recrutement de contractuels L954-3 du code de l'éducation, notamment les étapes d'utilisation de la fiche d'expression de besoin, restent en vigueur pour ces recrutements de contractuels d'enseignants-chercheurs.

Rémunération des contractuels L954-3 du code de l'éducation

Dans le cas d'un recrutement de contractuel second degré sur un contrat L954-3 du code de l'éducation avec des missions d'enseignement et de responsabilités administratives/pédagogiques, l'indice de rémunération retenu reste en référence à la grille des professeurs agrégés du second degré. Ils bénéficieront d'une réduction de service équivalente aux charges administratives/pédagogiques inscrites sur le contrat, dans la limite d'un quart de service.

Dans le cas d'un recrutement de contractuel L954-3 du code de l'éducation avec des missions d'enseignement et de recherche, la grille de référence pour ces recrutements sera celle des maîtres de conférences de classe normale titulaires de la fonction publique, sauf, pour les recrutements de très haut niveau, profil rare, spécifiques ou chaires, pour lesquels la grille des professeurs des universités de 2^{ème} classe sera retenue. Dans ce dernier cas, un argumentaire à fournir par la composante concernée par ce recrutement devra alors être communiqué pour arbitrage.

La détermination de l'indice de rémunération à l'intérieur de ces grilles se fera selon le calcul suivant faisant référence à l'article 7 du décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat, soit :

- Les services accomplis dans des fonctions du niveau de la catégorie A sont retenus à raison de la moitié de leur durée jusqu'à douze ans et des trois quarts de cette durée au-delà de douze ans.

C/ Les enseignants contractuels statutaires dits de statut spécifiques

1/ Les ATER

Le recrutement

➤ Qui peut être attaché temporaire d'enseignement et de recherche

Conditions d'accès : Décret n°88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur

Pour devenir Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER), il faut être dans l'une des situations suivantes :

- Soit être fonctionnaire titulaire ou stagiaire de catégorie A ;
- Soit être inscrit en vue de la préparation d'un doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches, le directeur de thèse devant attester que la thèse peut être soutenue dans un délai d'un an ;
- Ou être déjà titulaire d'un doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches et s'engager à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur ;
- Soit être enseignant ou chercheur de nationalité étrangère ayant exercé des fonctions d'enseignement ou de recherche pendant au moins 2 ans ;
- Soit être titulaire d'un doctorat ou d'un titre ou diplôme étranger jugé équivalent par la commission de spécialistes de l'établissement ;

Le président ou directeur de l'établissement recrute les ATER par contrat à durée déterminée.

Organisation des campagnes de recrutement :

Phase préparatoire - pré publication des postes ouverts à candidature :

La direction des ressources humaines de l'UPEC communiquera les dates correspondantes aux étapes décrites ci-dessous et relatives à l'organisation des campagnes de recrutement des ATER.

En premier lieu, les composantes seront invitées à faire connaître les ATER qu'elles souhaitent renouveler.

Si les ATER demandés en renouvellement sont sur des supports ATER de la composante ou des supports d'enseignant-chercheur de la composante. Il n'y aura pas de passage en instance ni d'arbitrage de l'équipe politique. Les renouvellements sont votés uniquement en conseil de composante. L'avis favorable du directeur de composante devra être porté sur le dossier de renouvellement du candidat.

Si les ATER demandés en renouvellement sont sur des supports d'enseignant-chercheur qui ne sont plus vacants, la composante doit proposer un autre poste vacant dont la disponibilité sera vérifiée par la direction des ressources humaines.

Si les ATER demandés en renouvellement sont sur des supports temporaires un arbitrage de l'équipe politique sera nécessaire.

Les demandes de dérogations relatives à l'installation de deux ATER à 50% sur un poste 100% sont également soumises à arbitrage. Toute demande devra être argumentée.

Dans le même temps, les composantes doivent identifier et faire remonter leurs besoins de recrutement sur emplois vacants ou susceptibles d'être vacants (emplois vacants d'enseignants-chercheurs ou emplois vacants ATER non pourvus par renouvellement).

Publication et candidatures :

Les postes remontés pour une publication et les demandes arbitrées favorablement seront publiés sur les sites Galaxie et Recrutec. La campagne sera publiée sur le site institutionnel de l'UPEC (lien vers la page dans le module ALTAIR de dépôt des candidatures ATER visible par les candidats).

Dans l'attente du développement du module ALTAIR pour le dépôt des pièces justificatives, le dépôt des pièces justificatives devra se faire via Recrutec.

Des commissions ad-hoc au sein des composantes concernées devront se réunir pour établir la liste des candidats retenus. Les procès-verbaux de classement seront à transmettre au service de gestion des personnels enseignants de la direction des ressources humaines.

Une attention particulière est demandée aux composantes pour l'établissement des listes de retenus et listes complémentaires relatives à ces classements. En effet, aucun recrutement d'ATER ne pourra être retenu en cas d'absence sur la liste complémentaire du poste en question. La direction des ressources humaines préconisera une liste complémentaire élargie afin de pallier aux éventuels multiples désistements des candidats retenus.

Le conseil académique restreint examinera les classements des candidats retenus en recrutement.

Campagne complémentaire

Compte-tenu de la publication avancée de la campagne de recrutement en amont des résultats des différentes campagnes synchronisées de recrutement d'enseignants-chercheurs, une campagne de recrutement complémentaire pourra être envisagée avant la clôture de l'année universitaire précédent l'année universitaire du recrutement.

Au même titre que pour la campagne principale, aucun recrutement ne pourra être retenu en cas d'absence sur la liste complémentaire du poste en question.

En dehors de ces deux campagnes, aucun recrutement d'ATER au fil de l'eau ne pourra être organisé.

Durée des fonctions pour un ATER :

- Pour les fonctionnaires titulaires ou stagiaires de catégorie A, la durée du contrat est de 3 ans, renouvelable une fois pour une durée d'un an. La durée des fonctions de ces ATER ne peut en aucun cas excéder 4 ans.
- Pour les étudiants inscrits en vue de la préparation d'un doctorat et pour les étudiants déjà titulaires d'un doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches, la durée du contrat est d'un an, renouvelable une fois.

- Pour un enseignant ou chercheur de nationalité étrangère ayant exercé des fonctions d'enseignement ou de recherche pendant au moins 2 ans, la durée du contrat est de trois ans, renouvelable une fois pour une durée d'un an.

Les durées de contrat fixées dans les textes sont des durées maximales

Types de contrats (art 2 du décret du 7 mai 1988)	Durée	Renouvellement
1° ATER fonctionnaire	3 ans	1 an si les travaux de recherche le justifient.
2° ATER ex-allocataire*	1 an	1 an
3° ATER enseignant ou chercheur de nationalité étrangère	3 ans	1 an
4° ATER ex-moniteur*	1 an	1 an
5° ATER doctorant (n'entrant pas dans une autre catégorie)	1 an	1 an
6° ATER Docteur candidat à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur	1 an	1 an

- Statuts moniteurs et allocataires d'enseignement : plus en vigueur

[La rémunération](#)

La réglementation prévoit une rémunération pour un recrutement à temps complet en référence à indice brut 513 (INM 441).

La réglementation prévoit une rémunération pour un recrutement à temps non complet en référence à indice brut 327 (INM 315).

[Le temps de travail](#)

Les ATER assurent annuellement 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou 288 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente. Ils peuvent également être recrutés pour exercer leurs fonctions à temps partiel, soit un service d'enseignement divisé par deux.

Ils assurent également les tâches liées à leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service.

Le service d'enseignement d'un ATER est proratisé selon la quotité de recrutement et la période contractuelle sur laquelle il est recruté.

Pour un recrutement à une quotité de 100% sur 12 mois, le service d'enseignement statutaire d'un ATER est de 128 heures de cours magistraux ou de 192 heures de travaux dirigés ou de 288 heures de travaux pratiques par an doit être assuré.

Pour un recrutement dérogatoire à une quotité de 50% sur 12 mois, le service d'enseignement ne peut être inférieur à 64 heures de cours magistraux, 96 heures de travaux dirigés ou 144 heures de travaux pratiques par an.

En cas de recrutement pour une période contractuelle de 11 mois, le service d'enseignement à assurer est de 176 heures en équivalent TD pour une quotité de 100% et de 88 heures en équivalent TD pour une quotité de 50%.

L'ATER participe aux diverses obligations qu'implique son activité d'enseignement, à savoir : encadrement des étudiants, contrôle des connaissances et examens.

Aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut leur être confiée.

2/ Les enseignants associés à temps plein et mi-temps (dits MAST/PAST)

Décret n°85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités et décret n°91-267 du 6 mars 1991 relatif aux enseignants associés ou invités dans certains établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur

Les enseignants associés peuvent être recrutés, à temps plein ou à mi-temps, pour exercer des fonctions d'enseignement et de recherche correspondant à celles de professeur des universités ou de maître de conférences. Ils doivent justifier d'une expérience ou d'une activité professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée (ou du doctorat ou l'équivalent pour les associés à temps plein).

Les enseignants associés à temps plein ont les mêmes obligations de service que celles qui sont applicables aux enseignants-chercheurs titulaires. Les enseignants associés à mi-temps sont tenus d'effectuer un service d'enseignement et de recherche égal à la moitié de celui des personnels titulaires (96 heures). La durée du contrat dépend de la quotité et du niveau de recrutement.

***SIGNALE** : Le décret n° 2012-96 du 26 janvier 2012 relatif à la déconcentration de certaines mesures de nomination et de gestion des enseignants associés des établissements d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur a récemment modifié les dispositions des décrets du 17 juillet 1985 et du 6 mars 1991 précités afin de déconcentrer la gestion des enseignants associés intervenant dans les établissements publics d'enseignement supérieur et, notamment, la nomination des maîtres de conférences associés, le maintien en fonctions et le renouvellement des fonctions de l'ensemble des enseignants associés, au profit des présidents d'établissements publics d'enseignement supérieur.*

[Le recrutement : Conditions requises pour être recruté en qualité d'enseignant associé](#) [Conditions requises pour être recruté en qualité d'enseignant associé - Durée de contrat](#) [Associé à temps plein](#)

Peuvent être recrutés en qualité d'enseignant associé à plein temps des personnalités françaises ou étrangères remplissant **l'une des conditions suivantes** :

Conditions alternatives :

→ Expérience professionnelle confirmée (autre qu'une activité d'enseignement) en rapport direct avec la spécialité enseignée :

- maître de conférences (MCF) : au moins 7 ans dans les 9 ans qui précèdent le 1er janvier de l'année du recrutement

- professeur des universités (PR) : au moins 9 ans dans les 11 ans qui précèdent le 1er janvier de l'année du recrutement

OU

→ Être titulaire d'un doctorat ou de diplômes reconnus équivalents par le conseil académique ou, dans les établissements non dotés d'un conseil académique, par le conseil scientifique ou l'organe en tenant lieu ;

ET

Exercer des fonctions d'enseignement ou de recherche au moment du recrutement dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche ou avoir exercé de telles fonctions si le candidat a la qualité de réfugié politique.

►Références :

- article 1 du décret n° 85-733

- loi n° 85-1223 du 22 novembre 1985 relative aux enseignants associés réfugiés

INCOMPATIBILITÉ : Les enseignants à temps plein ne peuvent exercer simultanément une activité professionnelle d'agent public.

Associé à mi-temps

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.

Pour les agents publics : autorisation de l'autorité hiérarchique dont ils relèvent. Celle-ci est réputée acquise à l'expiration d'un délai de deux mois suivant la réception de la demande.

► Référence : article 9 du décret n° 85-733

À NOTER : Afin d'apprécier si l'activité professionnelle concernée peut être qualifiée de principale, l'autorité compétente doit prendre en compte, tout à la fois, le temps qui est consacré à cette activité et la rémunération qui y est attachée. Le niveau de rémunération ne peut être considéré comme étant à lui seul déterminant (Conseil d'État n° 340330, 23/12/2011). Le critère principal de l'activité ne peut donc être déterminé que par la convergence d'un faisceau d'indices, sans qu'il soit possible de considérer que l'un d'entre eux serait déterminant.

Durée et fin des fonctions des enseignants associés

PR et MCF associés	Temps plein (article 4)	Mi-temps (articles 9-1 et 9-2)
Nomination (décret ou arrêté)	Période de 6 mois à 3 ans	Période de 3 ans
Renouvellement (arrêté)	Période inférieure ou égale à 3 ans	Période inférieure ou égale à 3 ans
Durée totale des fonctions	6 ans maximum	Pas de limite (*)

À NOTER : - malgré les possibilités de renouvellement, garder en mémoire l'esprit de l'association : l'objectif d'une réelle collaboration entre les personnalités issues du milieu professionnel et le milieu universitaire doit être priorisé par rapport aux besoins d'un potentiel d'encadrement

INCOMPATIBILITÉS :

- Les agents publics exerçant dans un établissement d'enseignement ou de recherche ne peuvent être nommés enseignants associés à mi-temps ;
- L'exercice des fonctions de professeur des universités associé est incompatible avec l'exercice d'une fonction parlementaire.

À NOTER :

- toute cessation d'activité professionnelle principale entraîne de plein droit la cessation du contrat d'association au terme de l'année universitaire en cours. Pendant la durée du contrat et à l'occasion du renouvellement, une vérification avant chaque rentrée universitaire que le candidat continue à exercer son activité par le biais de documents actualisés sera effectué ;
- l'associé qui cesse son activité pour cause de retraite a le droit de terminer l'année universitaire en cours ;
- toute modification intervenue dans l'affectation (changement d'établissement) ou dans les fonctions (passage de MCF à PR), en cours de contrat, implique un nouveau contrat et la prise d'un nouvel acte de nomination ; l'enseignant associé doit alors démissionner de ses fonctions précédentes d'associé ;
- les enseignants associés ne peuvent pas prétendre à un CDI. Malgré son renouvellement, le contrat reste à durée déterminée. En effet, ils ne peuvent pas bénéficier de la « CDIisation » prévue à l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

En outre, les dispositions prévues par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, notamment celles de l'article 8, ne s'appliquent pas aux enseignants associés.

- les enseignants-associés ont droit à l'indemnisation du chômage (article L. 5424-1 du code du travail). L'UPEC, à cet effet, a adhéré au régime d'assurance pour les agents non titulaires. Cependant lorsque l'enseignant associé relève de plusieurs employeurs, il convient de comparer les périodes d'emploi sous le régime d'assurance chômage et les périodes d'emploi accomplies pour le compte d'employeurs en auto assurance. La durée d'emploi

la plus longue au cours de la période de référence est le critère retenu pour déterminer le régime qui prend en charge cette indemnisation

Procédure de recrutement des associés

Les nominations des professeurs des universités associées sont prononcées par décret du Président de la République, sur proposition du président après avis du conseil académique en formation restreinte. Ils sont renouvelés par arrêté du Président de l'Université dans la limite de 9 ans. À l'issue des 9 ans de fonctions, la prolongation des fonctions passe obligatoirement par un nouveau décret de nomination pour les professeurs associés.

Les maîtres de conférences associés sont nommés par arrêté du président de l'Université, après validation du conseil académique en formation restreinte.

Les avis du CAC restreint sont émis en formation restreinte aux enseignants- chercheurs et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui correspondant aux fonctions auxquelles il est postulé.

Limite d'âge

Les enseignants-associés ne doivent pas être atteints par la limite d'âge au moment de leur recrutement et pendant toute la durée du contrat. Celle-ci est fixée à 67 ans pour les agents contractuels de la fonction publique. À titre transitoire :

Année de naissance des agents contractuels II de l'article 115 de la loi du 12 mars 2012	Limite d'âge
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	65 ans
Du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 1951	65 ans 4 mois
1952	65 ans 9 mois
1953	66 ans 2 mois
1954	66 ans 7 mois
À compter de 1955	67 ans

La survenance de cette limite d'âge, définie par voie législative et réglementaire, entraîne de plein droit la rupture de tout lien entre l'agent concerné et le service. La circonstance qu'un professeur associé poursuivrait une activité principale au sens de l'article 9 du décret n° 85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités est inopérante.

Dès lors qu'un agent a atteint sa limite d'âge, l'université ne peut pas le renouveler dans ses fonctions de PAST (CAA de Paris, 6 février 2018 n° 15PA03317).

À NOTER : Les enseignants associés bénéficient des reculs de limite d'âge prévus par l'article 4 de la loi du 18 août 1936, de la prolongation d'activité dans la limite des 10 trimestres, sous réserve de remplir les conditions. En revanche, ils sont exclus des dispositions de l'article 18 de la loi n° 48-337 du 27 février 1948 modifiée (prolongation d'activité d'une année par enfant mort pour la France).

Un PAST, bien que pouvant bénéficier dans son corps d'origine d'un surnombre pour aller par exemple jusqu'à 69 ans (en vertu de l'article 2 de la loi n° 75-1280 du 30 décembre 1975 relative à la limite d'âge des fonctionnaires de l'État et de l'article L. 133-7-1 du code justice administrative) ne peut pour autant voir son contrat auprès de l'université renouvelé (plus largement, le juge ne reconnaît pas de droit au renouvellement du contrat : CE, 23 février 2009 « Moutterlos », n° 304995; CE, 23 janvier 1981, n°17932 ; CE, 5 septembre 1990, n°82837 ; CE, du 10 avril 1991, n°77600.

►Références : - loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 article 115 – II ; renvoi au décret n° 2011-2103 du 30 décembre 2011 (article 8) pris en application du II de l'article 28 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 - article 6-1 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique

Les obligations de services

Les enseignants associés exerçant des fonctions à temps plein

Les obligations de service des enseignants associés correspondent au service d'enseignement des enseignants titulaires de même catégorie soit, au titre de l'enseignement : 128 heures de cours magistraux ou 192 heures de travaux dirigés ou 288 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente.

L'activité de recherche se réalise à 50% du temps de travail.

Les enseignants associés à temps plein ne peuvent exercer simultanément une activité professionnelle d'agent public.

Les enseignants associés exerçant des fonctions à mi-temps

Les enseignants associés à mi-temps sont tenus d'effectuer un service d'enseignement et de recherche égal à la moitié de celui des personnels titulaires de même catégorie soit 96 HETD ou 64h de cours toute combinaison équivalente.

L'activité de recherche se réalise à 50% du temps de travail.

► Références :

- articles 8 et 9 du décret n° 85-733
- article 7 du décret n° 84-431

La rémunération

La rémunération des enseignants associés à mi-temps est encadrée par des bornes indiciaires et des indices intermédiaires de progression afin de permettre la valorisation de l'ancienneté de ces enseignants.

Les règles relatives aux rémunérations des enseignants associés sont fixées par le décret n° 2007-772 du 10 mai 2007 relatif à la rémunération des personnels enseignants associés ou invités dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre de l'enseignement supérieur.

Les règles relatives aux conditions générales de rémunération des enseignants associés, à temps plein et à mi-temps, sont fixées par arrêté des ministres chargés de l'enseignement supérieur, du budget et de la fonction publique.

L'indice de rémunération des enseignants associés, à temps plein et à mi-temps est fixé, lors de leur recrutement, par arrêté du Président de l'Université sur proposition du conseil d'administration restreint.

	Temps plein		Mi-temps	
	PR	MCF	PR	MCF
1^{ère} nomination Un des indices bruts ci-contre au choix	Par référence à l'un des IB afférents à la 2 ^e ou à la 1 ^{re} classe des professeurs des universités, sans pouvoir excéder la rémunération afférente au 1 ^{er} chevron du groupe hors échelle C	Par référence à l'un des IB afférents à la classe normale des maîtres de conférences, sans pouvoir excéder l'indice brut 1015 (*)	453	253
Renouvellement : rémunération maintenue ou augmentée : un des indices bruts ci-contre au choix	Voir 1 ^{ère} nomination	Voir 1 ^{ère} nomination	453 ; 475 ; 514 ; 572 ; 582	253 ; 256 ; 297 ; 336 ; 369 ; 401 ; 404

Détermination de la rémunération

À NOTER :

- Il n'est pas possible de modifier l'indice de rémunération en cours de contrat ;
- Dans le cas du changement d'établissement d'un enseignant-associé à mi-temps, il convient d'appliquer l'indice de rémunération correspondant à une première nomination (453 pour les PR et 253 pour les MCF), puisqu'il s'agit d'une nouvelle nomination (nouveau contrat et nouvel acte de nomination) et non d'un renouvellement.

De même, lorsqu'il y a eu interruption entre deux contrats d'enseignant-associé à mi-temps, il convient d'appliquer au nouveau contrat l'indice de rémunération correspondant à une première nomination (453 pour les PR et 253 pour les MCF).

La cessation de fonctions anticipée

Cas des actes de fin de fonctions anticipée :

- décret du Président de la République : seulement pour les cessations de fonctions résultant d'un licenciement disciplinaire ou de motifs d'intérêt général intervenant durant la 1^{ère} période de nomination par décret pour les PR (temps plein ou à mi-temps) ;
- arrêté du président ou directeur d'établissement : dans tous les autres cas.

► Références : articles 2, 4, 9 et 9-2 du décret n° 85-733 du 17 juillet 1985

À NOTER :

- Les dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 portant dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État s'appliquent aux enseignants-chercheurs associés en ce qui concerne le licenciement ne faisant pas suite à une faute, mais à une insuffisance professionnelle, une inadaptation au poste, etc.

En revanche, comme tout personnel enseignant d'un établissement public d'enseignement supérieur (cf. article L. 712-6-2 du code de l'éducation), l'associé est soumis, en cas de faute passible de sanction, voire de licenciement, aux dispositions des articles R. 712-9 à R. 712-46 du code de l'éducation relatifs à la procédure disciplinaire dans les établissements publics d'enseignement supérieur placés sous la tutelle du ministre chargé de l'enseignement supérieur (cf. article 11 du décret n° 85-733). Les sanctions disciplinaires sont prévues à l'article L 952-9 du code de l'éducation.

- Tous les autres actes de gestion (congrés légaux, fin de fonctions, etc...) sont pris par arrêté du président ou directeur d'établissement. Ces actes ne présentent pas de particularités ; il vous appartient d'élaborer des modèles ad hoc ou d'utiliser les modèles d'actes pris pour les autres catégories d'agents non titulaires.

Tableau récapitulatif – Recrutement enseignants associés

	Type	Conditions	Contrat	Limite	Acte nomination - autorité	Renouvellement	Cessation	Pièces
Temps plein	MCF	- Expérience professionnelle confirmée, d'au moins 7 ans dans les 9 ans avant le 1 ^{er} janvier de l'année du recrutement, - rapport direct avec la spécialité enseignée - pas d'activité professionnelle simultanée d'agent public	6 mois à 3 ans	6 ans	Arrêté – Président/ directeur d'établissement	Arrêté – Président/ directeur d'établissement	Arrêté – Président/directeur d'établissement	1/ Justificatifs d'expérience professionnelle : - état des services ou attestations OU - copie du diplôme et attestation d'exercice dans un établissement étranger
	PR	- Doctorat ou diplômes équivalents - exercer actuellement dans un établissement étranger d'enseignement supérieur			Décret – Président de la République			
Mi-temps	MCF	- Exercice réel et confirmé d'une activité professionnelle depuis au moins 3 ans - rapport direct avec la spécialité enseignée - pas d'activité dans un autre établissement d'enseignement supérieur et de recherche - autorisation de cumul pour agents publics	3 ans	Pas de limite	Arrêté – Président/ directeur d'établissement	Arrêté – Président/ directeur d'établissement	Arrêté – Président/directeur d'établissement	1/ justificatifs d'expérience professionnelle 2/ pièces listées p.7
	PR			Pas de limite *	Décret – Président de la République			

Note : Pas de limite PAST et MAST dans les textes même si pour les PAST : renouvellement possible jusqu'à 9 ans. A l'issue des 9 ans, nécessité d'une nouvelle nomination par décret du Président de la République. Nombre de nominations successives illimité mais limitation à l'UPEC pour tous les contrats à 9 ans

3/ Les Lecteurs et Maîtres de langue

Décret n°87-754 du 14 septembre 1987 relatif au recrutement de lecteurs de langue étrangère et de maîtres de langue étrangère dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Les lecteurs de langue assurent un service annuel de 300 heures de travaux pratiques et éventuellement un maximum de 100 heures de travaux dirigés. Les maîtres de langue assurent un service de 288 heures de travaux pratiques ou 192 heures de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente.

Les lecteurs de langue étrangère et les maîtres de langue étrangère sont recrutés par le président de l'université.

Le président de l'université ou le directeur de l'établissement concerné engage les candidats par contrat.

Le recrutement : conditions requises

La langue étrangère au titre de laquelle les candidats se présentent doit être leur langue maternelle ou une autre langue qu'ils pratiquent à l'égal de leur langue maternelle.

Les lecteurs

Les candidats aux fonctions de lecteur de langue étrangère doivent justifier d'un titre ou diplôme étranger d'un niveau équivalent à celui du diplôme de MASTER 1.

Les Maîtres de langue étrangère

Les candidats aux fonctions de maître de langue étrangère doivent 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 (inscription en doctorat).

Durée de recrutement

La durée des fonctions est d'un an pour les candidats se présentant à titre personnel.

Elle peut, à titre exceptionnel, être renouvelée une fois pour une même période.

Pour les candidats proposés par les autorités de leur pays d'origine dans le cadre d'un programme bilatéral d'échanges établi sur une base de réciprocité, la durée des fonctions est fixée lors du recrutement. Elle peut être d'un an, de deux ans ou de trois ans. Elle est renouvelable une fois pour une même période

Les obligations de services

Les lecteurs

Les lecteurs de langue étrangère assurent un service annuel en présence des étudiants de 300 heures de travaux pratiques. Leur service peut comporter des travaux dirigés sans que leur nombre d'heures annuelles de travaux dirigés puisse être supérieur à 100.

Les Maîtres de langue étrangère

Les maîtres de langue étrangère assurent un service annuel en présence des étudiants de 288 heures de travaux pratiques ou 192 heures de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente. Leur service peut comporter, à titre exceptionnel, des cours si les besoins du service le justifient.

Les maîtres de langue étrangère assurent également les tâches liées à leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service fixées à l'alinéa précédent.

Pour le décompte du service annuel des lecteurs de langue étrangère et des maîtres de langue étrangère, une heure de travaux dirigés équivaut à une heure et demie de travaux pratiques, et une heure de cours à une heure et demie de travaux dirigés.

La rémunération

Les lecteurs de langue étrangère et les maîtres de langue étrangère sont rémunérés pendant la durée de leurs fonctions par référence pour chacune de ces catégories à un indice unique et selon les modalités fixées par arrêté du ministre chargé du budget, du ministre chargé de l'enseignement supérieur et du ministre chargé de la fonction publique.

Les lecteurs

Les lecteurs de langue étrangère sont rémunérés par référence à l'indice brut 340 (indice majoré 321).

Les maîtres de langue

Les maîtres de langue étrangère sont rémunérés par référence à l'indice brut 482 (indice majoré 417).

4/ Les Invités

L'Upec a fait le choix de ne plus recruter les invités sous le régime des décrets n°85-733 du 17 juillet 1985 et n°91-267 du 6 mars 1991

Modalités de prise en charge financière des invitations

A l'UPEC : la procédure retenue est :

➤ **Païement au forfait avec prise en charge :**

- d'un forfait jour : 120 € (pour couvrir les frais de séjours : hôtel et repas) – gestion à la charge des composantes
- des frais de voyage (dans la limite de 1100€) – gestion à la charge des composantes
- d'une rémunération forfaitaire (de 4h à 16h par semaine au taux moyen de la conférence à 80 € brut de l'heure) – gestion à la charge de la DRH

Campagnes de recrutement

Double campagne annuelle :

2 appels à projets sont organisés auprès des composantes :

- un 1^{er} en juin/juillet pour les invitations du 1^{er} semestre ;
- un second en novembre/décembre pour les invitations du 2nd semestre ;

Les arbitrages sont rendus en Conseil académique restreint.

Pour l'examen des demandes, le conseil académique s'appuie sur des propositions étayées devant préciser la durée et la période de l'invitation (les invitations d'un mois plein devront être particulièrement argumentées). Le nombre d'invitations est discuté au vu de l'enveloppe budgétaire, en prenant en compte le lien entre les besoins en formation, en recherche et l'articulation avec la stratégie internationale de l'UPEC

Recrutement

Les invitations font l'objet d'une convention d'invitation (type contrat) qui doit permettre à l'invité d'obtenir son visa scientifique (avec le consulat). La convention sert de lettre d'invitation. Elle est établie par les composantes invitantes et transmis à la DRH pour signature du Président de l'Université.

5/ Les chaires de professeur junior

Principe :

Références :

- Décret n°2021-1710 du 17 décembre 2021 relatif au contrat de chaire de professeur junior prévu par l'article L. 952-6-2 du code de l'éducation et par l'article L. 422-3 du code de la recherche

- Arrêté du 22 février 2022 fixant les modalités de candidature aux recrutements par voie de contrat de chaire de professeur junior.

Mise en place par la loi de programmation pour la recherche, les chaires de professeurs juniors constituent une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de la fonction publique dans le corps des professeurs d'Université. Après une période de pré-titularisation de 3 à 6 ans et à l'issue d'une évaluation, les personnels recrutés sur ces chaires ont vocation à être titularisés en tant que professeur des Universités après avis d'une commission de titularisation. Le contrat de pré-titularisation de 3 ans minimum, s'adresse aux titulaires d'un doctorat ou d'un diplôme équivalent (validation de dispense par reconnaissance d'équivalence nécessaire), qui auront déjà fait preuve de leur capacité à produire une recherche d'excellence.

La durée du contrat ne peut être inférieure à 3 ans et ne peut être supérieure à 6 ans.

Les établissements peuvent choisir d'utiliser, ou non, ce nouveau dispositif, dans la limite de 15 % des recrutements autorisés dans le corps de PR

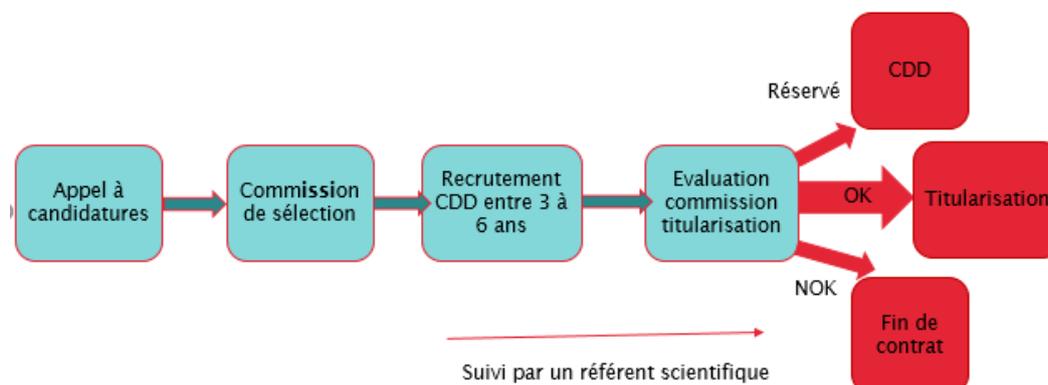
Conditions d'inscription

- Aucune condition d'âge, ni de nationalité n'est imposée pour candidater ;
- Peuvent postuler : les titulaires d'un doctorat ou diplôme équivalent ou les candidates et candidats justifiant de titres et travaux scientifiques jugés équivalents ;
- Les profils juniors présentant un potentiel d'encadrement et d'animation de la recherche ou justifiant d'au moins 6 années d'expérience de la recherche sont encouragés.

Comment candidater ?

- Uniquement sur le domaine applicatif Galaxie (campagne fil de l'eau - FIDIS) : candidature par voie dématérialisée dans le délai de publication des postes décidé par les établissements (entre mars et mai/juin)

Etapes du dispositif de la chaire de professeur junior :



Rémunération

- S'agissant de la rémunération brute mensuelle, celle-ci est librement fixée par l'établissement sous réserve du respect d'une rémunération brute mensuelle minimale 3 443,50 €.
- Les obligations de service d'enseignement pourront être fixées de façon progressive sur la durée du contrat, par exemple, en vue de développer en deux ou trois ans un enseignement original autour de la thématique concernée par la chaire.

Maîtres de conférences

Décret n°84-431 du 6 juin 1984

Décret n° 2013-305 du 10 avril 2013

CLASSES ET ÉCHELONS	à compter du 1er janvier 2020		Temps de passage (en mois)	
	Indice brut	INM		
Maîtres de conférences de classe normale				
MAITRE CONFERENCE CN				Temps de passage cumulé en mois pour accéder à l'échelon supérieur
9e échelon	1027	830		
8e échelon	991	803	34	258
7e échelon	948	769	34	224
6e échelon	908	739	42	182
5e échelon	848	693	34	148
4e échelon	781	643	34	114
3e échelon	704	584	34	80
2e échelon	634	531	34	46
1er échelon	559	474	12	

Professeur agrégé				
décret 72-580 du 04/07/1972 décret 2017-789 du 05/05/2017				
ÉCHELONS	Au 1er janvier 2020		Temps de passage (en mois)	
	Indices bruts	INM		
Professeur agrégé classe normale				
				Temps de passage cumulé en mois pour accéder à l'échelon supérieur
11e échelon	1027	830		
10e échelon	988	800	48	288
9e échelon	931	757	48	240
8e échelon	869	710	42	198
7e échelon	803	659	36	162
6e échelon	748	618	36	126
5e échelon	698	579	30	96
4e échelon	649	542	24	72
3e échelon	611	513	24	48
2e échelon	591	498	12	24
1er échelon	525	450	12	