
Délibération cadre des enseignants contractuels en contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée (article L 954-3 du code de l'éducation)

Vu :

- *le code de l'éducation, et notamment son article L. 954-3 ;*
- *le code général de la fonction publique et notamment ses livres I et II ;*
- *la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche ;*
- *le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents non titulaires de l'État ;*
- *la charte des contractuels modifiée de l'Université Rennes 2*

1. Rappel du fondement juridique du recrutement

La possibilité de recruter de nouvelles catégories d'agents contractuels résulte de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des Universités. Cette loi, qui instaure un nouveau cadre juridique de gestion des ressources humaines pour les universités accédant aux responsabilités et compétences élargies, a inséré dans le code de l'éducation un nouvel article L. 954-3 prévoyant de nouvelles hypothèses de recours à des agents contractuels, non régis par les dispositions pertinentes du code général de la fonction publique (articles L. 332-2 et L. 332-3).

Suivant l'article L. 954-3 précité, « Sous réserve de l'application de l'article L. 712-91, le président peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels :

« 2° Pour assurer, par dérogation au premier alinéa de L. 952-6, des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L. 952-6-1 ».

L'Université Rennes 2 entend par la présente délibération encadrer le recours et préciser les conditions de recrutement des agents contractuels recrutés pour assurer des fonctions d'enseignement mentionnées par l'article L. 954-3 du code de l'éducation.

2. Les types de recours aux emplois d'enseignants contractuels de l'article L. 954-3 du code de l'éducation

Les agents recrutés en tant qu'enseignant contractuel LRU selon l'article L. 954-3 du code de l'éducation assurent des missions d'enseignement. Les contrats sont des contrats de droit public, à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI).

Dans le cas de contrat à durée déterminée, le contrat peut être d'une durée d'un mois à deux ans, éventuellement prolongé une ou plusieurs fois pour une durée définie par le nouveau contrat.

3. Les modalités de recrutement

Deux étapes sont requises afin de procéder à la publication d'un poste :

- une décision du Président décidant du principe d'un recrutement de l'article L. 954-3 du code de l'éducation et précisant la nature du contrat et des fonctions y afférentes, la date de prise de fonction, la durée du contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, le niveau de rémunération, les modalités de dépôt des candidatures et le calendrier de recrutement ;
- la publicité du recrutement par tout moyen approprié (site Internet de l'Université, site France Travail, plateforme interministérielle de l'emploi public, plateformes de recrutement...), pour une période de trois semaines au minimum.

3.1. Les conditions posées au recrutement

Les conditions de diplômes sont précisées dans l'avis de recrutement. Les personnels d'enseignement peuvent être de nationalité étrangère, sous réserve de satisfaire aux conditions de diplôme requises et de séjourner en France en situation régulière.

3.2. La création et la composition des comités de sélection

Un comité de sélection est constitué pour chaque recrutement envisagé. Sa composition fait appel, de façon privilégiée, aux membres de la discipline concernée par le recrutement. S'il y a lieu, la composition de plusieurs comités peut être identique. La composition du comité de sélection doit répondre aux règles posées par l'article L. 952-6-1 du code de l'éducation :

- le comité est composé d'enseignants, d'enseignants-chercheurs et de personnels assimilés, d'un rang au moins égal à celui de l'emploi à pourvoir selon la répartition suivante :
 - Au maximum, 50 % des membres sont issus des corps des **PRAG et PRCE** ;
 - Au minimum, 50 % des membres sont issus du corps des enseignants-chercheurs.
- ses membres sont pour moitié au moins extérieurs à l'établissement et peuvent être des enseignants du secondaire, des enseignants-chercheurs ou des chercheurs appartenant à des institutions nationales ou étrangères.

Le nombre de membres du comité est compris entre quatre et douze membres. La composition du comité de sélection concourt, dans la mesure du possible, à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Deux délibérations du Conseil académique en formation restreinte aux représentants élus des enseignants et enseignants-chercheurs et personnels assimilés sont nécessaires pour valider ces comités de sélection :

- une première délibération précise notamment le nombre de membres du comité, le nombre de ceux qui sont choisis hors de l'établissement, ainsi que le nombre de ceux qui sont choisis parmi les membres de la discipline concernée ;
- une seconde délibération précise la composition nominative du comité.

Les membres du comité sont proposés par le Président de l'établissement aux membres du conseil académique en formation restreinte après consultation des directeurs de composantes. Cette délibération désigne parmi les membres du comité de sélection celui qui exercera les fonctions de président.

3.3. Les modalités de réunion

Le comité de sélection est convoqué par son président.

Il siège valablement si la majorité de ses membres est présente ; une présence de trois membres au moins est nécessaire.

Les membres du comité peuvent participer aux réunions par tous moyens de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective. Pour l'éventuelle première réunion, les membres du comité peuvent se réunir en distanciel, en présentiel ou en mode hybride. Pour les auditions, le comité ne peut siéger valablement si le nombre de membres physiquement présents est inférieur à deux.

3.4. L'intervention du comité de sélection

Le comité de sélection examine les dossiers des différents candidats. Chaque candidature donne lieu à la désignation, par son président, d'un ou de deux rapporteurs suivant le type de recrutement.

Le comité, dont les travaux donnent lieu à une ou à deux réunions, peut décider de recourir à des auditions.

Par un avis motivé portant sur l'ensemble des candidats, complétant l'avis individuel émis sur chacune des candidatures, le comité de sélection dresse la liste de ceux qu'il retient ; dès lors que cette liste retient au moins deux noms, le comité formule dans son avis une proposition de classement.

Le président du comité rédige un procès-verbal des travaux du comité. Ce classement est soumis à la validation du conseil académique restreint aux enseignants, enseignants-chercheurs et personnels assimilés.

4. Le contrat

4.1. Dispositions réglementaires

Les fonctions exercées sont définies dans le contrat ; elles donnent lieu à l'établissement d'une fiche de poste. Les contrats peuvent être conclus à temps complet ou à temps incomplet.

Une période d'essai dont la durée est fixée par l'administration est prévue selon les conditions suivantes :

- Période d'essai de 1 mois pour un CDD inférieur à 1 an ;
- Période d'essai de 2 mois pour un CDD inférieur à 2 ans ;
- Période d'essai de 3 mois pour un CDD égal ou supérieur à 2 ans ;
- Période d'essai de 4 mois pour un CDI.

La période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour une durée au maximum égale à sa durée initiale. La durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler sont indiquées dans le contrat. Aucun préavis ne s'impose lorsque l'une des 2 parties souhaite mettre fin au contrat au cours ou à la fin de la période d'essai.

Les autres conditions sont celles définies par l'article 3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

4.2. Temps de travail et missions allouées

Le contrat est conclu sur une base à temps complet de 1607 heures annuelles, soit 384 HETD. Il prévoit également l'accomplissement d'obligations périphériques à ces activités d'enseignement comprises dans le service (participation à l'animation pédagogique des formations, aux surveillances d'examen, à la correction des copies, aux délibérations des jurys...).

Les enseignants contractuels LRU sont éligibles au surcoût St-Brieuc.

Pour les agents recrutés en CDI, des responsabilités administratives ou pédagogiques peuvent être attribuées sur la base du référentiel annuel des activités prises en compte dans le service des enseignants-chercheurs et des enseignants.

4.3. Le régime de sécurité sociale et des accidents du travail

En matière de sécurité sociale, l'intéressé est assujéti au régime général. Pour les accidents de travail et les maladies professionnelles, les agents en contrat à temps incomplet ou d'une durée inférieure à 1 an sont assujéti au régime général. Dans les autres cas, les prestations dues sont servies par l'établissement.

4.4. Le régime des congés

Au même titre que les enseignants titulaires, les enseignants contractuels bénéficient de 25 jours de congés fixés sur les périodes de congés universitaires dont le calendrier est déterminé annuellement. Aucune indemnité de congé payé ne peut être servie à l'agent à l'expiration de son contrat.

4.5. Gestion du service d'enseignement

Le service d'enseignement donne lieu à l'établissement d'un état de service prévisionnel, validé suivant les mêmes formes que l'état de service prévisionnel établi pour les enseignants-chercheurs statutaires. Les enseignants contractuels en CDD ou CDI LRU doivent utiliser l'application OSE.

5. Procédures de renouvellement et de passage en CDI ; perspective d'accès à la titularisation

5.1. Procédure de renouvellement pour un CDD

Le renouvellement pour un nouveau contrat à durée déterminée est effectué par la DRH après consultation du vivier et avis de la direction d'UFR – qui aura pris l'attache de la direction du département concerné–, ou du service.

Conformément à la réglementation en vigueur, la DRH de l'établissement informera l'agent de son intention de renouveler ou non le contrat selon des délais de prévenance ainsi fixés :

- huit jours précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- trois mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée.

5.2. Procédure de passage en CDI : intervention d'une commission de CDisation

Pour tout passage en CDI, une commission de cdisation est systématiquement convoquée dans les 6 mois précédents la fin de la 6^{ème} année de contrat de l'agent. Cette commission est composée de représentants de la composante, sous la présidence du ou de la responsable de la composante. Les avis de cette commission sont ensuite validés par le conseil académique en formation restreinte. La composition de la commission et son fonctionnement sont précisés dans le document joint à cette délibération « commission de cdisation des enseignants contractuels ».

5.3. Perspective de titularisation

L'accès à la titularisation demeure possible pour tous les agents contractuels par voie de concours, sur les emplois ouverts au sein de l'université.

6. Rémunération

6.1. Conditions de rémunération applicables à la date d'entrée en vigueur de la présente délibération-cadre

Les enseignants contractuels LRU sont rémunérés suivant leur diplôme et les indices (INM) suivants: Ces indices évoluent en fonction de l'évolution du point d'indice applicable aux fonctionnaires.

	LICENCE / MASTER	DOCTORAT
Indice (INM) lors du recrutement	408	436
Après trois années d'ancienneté	428	456
Lors du passage en CDI	448	476

Aucun régime indemnitaire complémentaire n'est mis en place pour les enseignants contractuels.

Si un enseignant contractuel bénéficiaire d'un contrat LRU obtient le doctorat en cours de contrat, il accède alors à l'indice applicable aux agents titulaires d'un doctorat, à la date de soutenance.

6.2. Compléments de rémunération : complémentaire santé et indemnités de fin de contrat

A ce jour, les agents non titulaires ne relevant pas du décret du 17 janvier 1986 ne peuvent prétendre au remboursement d'une partie de leur complémentaire santé. Par mesure dérogatoire du conseil d'administration, et par souci d'équité, ce dispositif est étendu aux enseignants contractuels LRU.

Le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 prévoit la mise en place d'une indemnité de fin de contrat dans la fonction publique. Les agents en CDD LRU ne sont pas compris dans ce dispositif. Par mesure dérogatoire du conseil d'administration, et par souci d'égalité de traitement, ce dispositif est étendu aux enseignants contractuels LRU.