

Université

de Strasbourg

DÉLIBÉRATION

Conseil d'administration

Séance du 11 juillet 2023

Délibération
n°38-2023
Point 3.3

Point 3.3 de l'ordre du jour

Convention de gestion renouvelée des personnels contractuels enseignants, convention de gestion renouvelée des personnels contractuels BIATSS, convention de gestion renouvelée des vacataires enseignants et relative à la mission complémentaire des doctorants

EXPOSE DES MOTIFS :

L'Université de Strasbourg a été la première université française à s'engager, dès sa création en 2009, dans une réflexion sur la gestion de tous ses personnels non fonctionnaires. Suite aux propositions émanant de différents groupes de travail, la rédaction d'une convention a permis de préciser le cadrage de la gestion des différentes typologies de personnels. Cette convention est articulée autour de trois volets : 1/ volet relatif aux personnels BIATSS (approbation par le CA lors de sa séance du 15 décembre 2009) ; 2/ volet relatif aux enseignants contractuels (approbation par le CA lors de sa séance du 29 septembre 2010) et 3/ volet relatif aux enseignants vacataires (validation par le CA lors de sa séance du 7 juillet 2011).

Suite à la tenue des Assises Ressources humaines à l'automne 2021, l'université a souhaité se saisir de l'élaboration du Schéma directeur des ressources humaines (SDRH) pour conduire une rénovation de la convention de gestion des personnels contractuels. L'objectif visé est double : 1/ intégrer d'une part les évolutions réglementaires survenues depuis 2011 et 2/ mettre en avant d'autre part des avancées propres à l'Université de Strasbourg.

Plusieurs groupes de travail ont été constitués avec des représentants des différentes organisations syndicales, des élus des instances et des représentants des structures (composantes, services ou directions). Il en est résulté trois conventions de gestion renouvelées.

Les projets de convention renouvelées ont été soumises à l'avis des membres du Conseil social d'administration de l'établissement lors de sa séance du 29 juin 2023. Certaines propositions d'amendement ont été prises en compte et ont été intégrées dans les versions communiquées aux membres du Conseil d'administration.

Au terme d'un vote séparé, le projet de convention de gestion renouvelée des personnels contractuels enseignants a recueilli 4 voix POUR, 3 voix CONTRE et 3 abstentions ; le projet de convention de gestion renouvelée des personnels contractuels BIATSS a recueilli 3 voix POUR, 5 voix CONTRE et 2 abstention ; le projet de convention de gestion renouvelée des vacataires enseignants et relative à la mission complémentaire des doctorants a recueilli 5 voix POUR et 5 voix CONTRE.

Délibération :

Les membres du Conseil d'administration approuvent la convention de gestion renouvelée des personnels contractuels enseignants, convention de gestion renouvelée des personnels contractuels BIATSS et la convention de gestion renouvelée des vacataires enseignants et relative à la mission complémentaire des doctorants.

Résultat du vote convention de gestion renouvelée des personnels contractuels enseignants :

Nombre de membres en exercice	37
Nombre de votants	31
Nombre de voix pour	23
Nombre de voix contre	5
Nombre d'abstentions	3
Ne participe pas au vote	0

Résultat du vote convention de gestion renouvelée des personnels BIATSS :

Nombre de membres en exercice	37
Nombre de votants	31
Nombre de voix pour	22
Nombre de voix contre	5
Nombre d'abstentions	3
Ne participe pas au vote	1

Résultat du vote convention de gestion renouvelée des personnels doctorants :

Nombre de membres en exercice	37
Nombre de votants	31
Nombre de voix pour	25
Nombre de voix contre	5
Nombre d'abstentions	1
Ne participe pas au vote	0

Destinataires :

- Madame la Rectrice déléguée pour l'enseignement supérieur et de la recherche
- Direction générale des services
- Direction des finances
- Agence comptable

La présente délibération du Conseil d'administration et ses éventuelles annexes sont publiées sur le site internet de l'Université de Strasbourg.

Fait à Strasbourg, le 12 juillet 2023

La Directrice générale des services



Valérie GIBERT

Convention de gestion rénovée des personnels contractuels BIATSS

Strasbourg, le 11 juillet 2023

Introduction

L'Université de Strasbourg a été la première université française à s'engager, dès sa création en 2009, dans une réflexion sur la gestion de tous ses personnels non fonctionnaires. Suite aux propositions émanant de différents groupes de travail, la rédaction d'une convention a permis de préciser le cadrage de la gestion des différentes typologies de personnels. Cette convention est articulée autour de trois volets : **1/** volet relatif aux personnels BIATSS (validation par le CA lors de sa séance du 15.12.2009) ; **2/** volet relatif aux enseignants contractuels (validation par le CA lors de sa séance du 29.09.2010) et **3/** volet relatif aux enseignants vacataires (validation par le CA lors de sa séance du 07.07.2011).

Suite à la tenue des Assises Ressources humaines à l'automne 2021, l'Université a souhaité se saisir de l'élaboration du Schéma directeur des ressources humaines (SDRH) pour conduire une rénovation de la convention de gestion des personnels contractuels. L'objectif visé est double : 1/ intégrer d'une part les évolutions réglementaires survenues depuis 2011 et 2/ mettre en avant d'autre part des avancées propres à l'Université de Strasbourg.

Plusieurs groupes de travail ont été constitués avec des représentants des différentes organisations syndicales, des élus des instances et des représentants des structures (composantes, services ou directions). Elisabeth Demont, vice-présidente Ressources humaines & dialogue social, remercie les membres de chaque groupe de travail pour l'engagement de chacun, la qualité de la concertation et l'esprit constructif qui a présidé chacune des réunions.

Hugues BOYER
DRH adjoint
Tel. +33.3 68 85 08 79
h.boyer@unistra.fr

Directrice : Brigitte Grosse
Direction des ressources
humaines | DRH
Institut Le Bel
4 rue Blaise Pascal
67081 Strasbourg Cedex
www.unistra.fr

L'Université de Strasbourg (ré-)affirme son attachement à la fonction publique et en ce sens, au recrutement prioritaire de fonctionnaires, enseignants, enseignants-chercheurs et personnels Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et Santé (BIATSS).

Pour autant, au-delà du recrutement de titulaires lors des campagnes synchronisées respectant le calendrier ministériel, l'université recrute chaque année des agents contractuels exerçant des activités relevant des missions d'appui à l'enseignement, à la recherche et d'administration des services universitaires. La politique de recrutement de contractuels est définie : 1/ au regard des besoins en nouvelles compétences ; 2/ en lien avec le vivier potentiel correspondant aux besoins et 3/ définie au regard des ressources financières disponibles (tout particulièrement, lorsque le recrutement est opéré sur ressources propres des structures).

L'ensemble des personnels contractuels concourt -au même titre que les personnels titulaires- au bon fonctionnement de l'Unistra. Dès lors, il s'avère indispensable de valoriser leur engagement et de sécuriser leur parcours professionnel au sein de l'Université de Strasbourg.

La présente convention de gestion des contractuels BIATSS recrutés à l'Université de Strasbourg sur le fondement de l'article L311-1 du Code général de la fonction publique rappelle la réglementation en vigueur et les principales dispositions relatives à leurs conditions d'emploi et fait par ailleurs état des principes appliqués à l'Université de Strasbourg en matière de recrutement, de rémunération et de parcours professionnel.

Rappel du fondement juridique de recrutement

L'article L311-1 du Code général de la fonction publique pose le principe général d'occupation des emplois civils permanents de l'Etat et de ses établissements publics par des fonctionnaires. L'Université de Strasbourg s'inscrit dans ce cadre et confirme son attachement au pourvoi des emplois correspondants par le recrutement des personnels titulaires par la voie du concours, de la mutation ou du recrutement par la voie du détachement chaque fois que cela est possible.

Le même code prévoit néanmoins certaines dérogations à ce principe général, en autorisant le recours à l'emploi contractuel, en distinguant la nature du besoin au titre duquel il peut être fait recours au recrutement d'agents contractuels, selon que ce besoin soit permanent, temporaire ou pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

Par ailleurs, deux dispositifs plus récents - le contrat à durée déterminée de projet et le contrat à durée indéterminée de mission scientifique - ont été introduits récemment dans le droit public, permettant de recruter des agents contractuels sur des projets ou des missions spécifiques dont l'échéance peut être identifiée au moment du recrutement.

Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat précise les conditions applicables aux personnels concernés, notamment en matière de congés, de temps de travail, de mobilité et de fin de contrat.

Les personnels contractuels BIATSS exercent leurs missions selon le régime horaire hebdomadaire déterminé à l'Université de Strasbourg, sans distinction de durée d'engagement et dès leur prise de fonctions, selon les règles définies par l'arrêté du 19 décembre 2008 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail à l'Université de Strasbourg, soit 37h30 hebdomadaires effectives pour 51,5 jours de congés et jours de RTT pour un temps plein.

1. Personnels contractuels BIATSS recrutés pour répondre à un besoin permanent

1.1. Conditions de recrutement

Peuvent être recrutés en qualité de personnel BIATSS contractuel à l'Université de Strasbourg pour répondre à un besoin permanent à temps complet ou incomplet les personnes satisfaisant aux modalités énoncées à l'article 3 du décret du 17 janvier 1986 précité.

Les personnes recrutées dans ce cadre justifient des mêmes conditions de titres et de diplômes exigées pour le recrutement par la voie du concours externe, en vue de l'accès au grade de référence considéré.

1.2. Procédure de recrutement

Le recrutement des agents contractuels BIATSS pour répondre à un besoin permanent est réalisé selon les dispositions de l'article L332-21 du Code général de la fonction publique au terme d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

A l'occasion de chaque recrutement, une offre décrivant les caractéristiques de l'emploi à pourvoir et les conditions de candidature est publiée sur le site internet de l'Université de Strasbourg et le site dédié aux employeurs des fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière (actuellement « Choisir le service public ») pendant une durée réglementaire minimale de quatre semaines. Sur le fondement de cette offre, les personnes candidates adressent leur dossier composé au minimum d'un curriculum vitae et d'une lettre de motivation.

Si nécessaire, dans le but de permettre une évaluation plus fine des candidatures en présence, il peut être demandé aux personnes candidates de fournir d'autres pièces ou justificatifs relatives notamment à leur qualification et expérience professionnelle préalable à leur candidature à un emploi à l'université. Dans tous les cas, l'offre de recrutement publiée mentionne explicitement les pièces et justificatifs devant être produites par les personnes candidates.

Les candidatures réceptionnées sont examinées de manière collégiale, incluant nécessairement la participation d'au moins un membre issu de la structure d'implantation du poste ayant des missions de responsabilité, en vue de la sélection des personnes candidates pouvant être retenues pour un entretien, au regard de l'adaptation de leur candidature aux attendus du poste à pourvoir.

Ces dernières sont convoquées en entretien devant un jury composé d'au moins deux personnes. Il est admis que cet entretien puisse être précédé d'un entretien préliminaire qui peut alors se tenir en visioconférence, sous réserve de la capacité du candidat à s'y soumettre et du respect des garanties techniques nécessaires à sa bonne tenue.

A l'issue des auditions, le jury établit une synthèse des personnes candidates entendues, mentionnant les atouts et les faiblesses de chacune des candidatures en présence, ainsi que le nom de la personne retenue ou de la liste des personnes retenues, avant de la transmettre à la Direction des ressources humaines pour établissement d'une offre d'engagement et adressage de cette offre à la personne candidate retenue ou à celle figurant en première position sur la liste de classement.

Après acceptation de l'offre d'engagement par la personne candidate, il est procédé à son engagement par contrat pris sur le fondement du 1° de l'article L332-1 du Code général de la fonction publique, sous réserve de la finalisation du processus de validation administrative de la demande d'embauche (application ARC actuellement).

Le renouvellement de l'engagement contractuel d'un personnel BIATSS contractuel, prenant effet moins de 4 mois après l'échéance de l'engagement précédent, ne

requiert pas la reconduction de la procédure décrite ci-dessus, à l'exception du processus de demande d'embauche (application ARC actuellement).

1.3. Carrière

Les personnels contractuels BIATSS recrutés pour répondre à un besoin permanent sont classés, au moment de leur recrutement, en tenant compte de leur expérience professionnelle s'il y a lieu. La prise en compte effective de leur expérience est appréciée au regard des justificatifs produits.

Ces mêmes personnels sont classés par référence à la grille indiciaire du grade mentionné sur l'offre de recrutement publiée, au 1^{er} échelon de cette grille ou à un échelon supérieur après prise en compte de l'expérience éligible, selon les dispositions du premier alinéa de la présente section.

Les personnels contractuels BIATSS recrutés pour répondre à un besoin permanent bénéficient d'une progression d'échelon à l'ancienneté selon les modalités suivantes :

- Au recrutement, progression identique à celle des fonctionnaires relevant du grade de référence.
- Une fois la date d'éligibilité au concours interne atteinte et après franchissement de deux échelons à partir de cette date d'éligibilité, allongement de la durée de passage à l'échelon supérieur de 6 mois par rapport à la durée prévue par la grille indiciaire de référence, dès lors que l'indice majoré correspondant à leur échelon est plus élevé que l'indice minimum de la fonction publique.

1.4. Avancement

Une campagne annuelle de promotion de grade et de promotion de corps, contingentée en fonction des possibilités identifiées chaque année, est organisée au sein de l'établissement, permettant aux personnels contractuels BIATSS recrutés pour répondre à un besoin permanent et réunissant certaines conditions comparables à celles applicables aux personnels titulaires de rang similaire, de briguer une promotion.

Les possibilités de promotion, conditions de promouvabilité et modalités de candidatures sont formalisées par une circulaire de cadrage de la campagne, constituant un appel à candidature.

Les dossiers de candidature sont évalués par des binôme d'experts nommés par le Président de l'université. Un comité de promotion des agents contractuels BIATSS est

ensuite chargé d'opérer une péréquation entre les évaluations, permettant de proposer un classement des candidats, par type de promotion.

1.5. Acte d'engagement

Les personnels contractuels BIATSS recrutés pour un besoin permanent sont recrutés par contrat à durée déterminée et peuvent, lorsque le besoin est avéré et la soutenabilité financière garantie, être recrutés par contrat à durée indéterminée. Il est admis que tous les personnels contractuels BIATSS engagés à durée indéterminée répondent à un besoin permanent.

Le formalisme du contrat de travail dont ils bénéficient est encadré par les dispositions prévues à l'article 4 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 précité.

La durée initiale d'engagement des personnels contractuels BIATSS recrutés pour répondre à un besoin permanent est d'un an. Par exception et sous réserve de justification motivée, cette durée d'engagement initiale peut être d'une durée supérieure. En cas de renouvellement et dans un objectif d'attractivité, il est admis que la durée de la reconduction du contrat puisse porter sur une durée supérieure à celle du contrat initial, sous réserve de la capacité de financement et de la persistance du besoin, sans qu'il soit possible d'excéder une durée de trois ans, portant la durée totale de l'engagement reconduction comprise à quatre ans. En cas de persistance du besoin, l'engagement peut être renouvelé au-delà de quatre ans.

1.6. Rémunération

Les personnels contractuels BIATSS recrutés à l'Université de Strasbourg sont rémunérés à hauteur de la valeur de l'indice majoré correspondant à la combinaison du grade et de l'échelon de la grille de référence par rapport à laquelle ils sont classés. Par équité avec les personnels titulaires rémunérés selon les mêmes grilles, dont la rémunération est abattue d'un montant déterminé au titre du transfert primes / points introduit dans le cadre des mesures salariales liées à la mise en œuvre du PPCR, l'indice de référence des personnels contractuels BIATSS est abattu d'un nombre de points correspondant au transfert primes / points, sans que cet indice ne puisse être inférieur à la valeur de l'indice minimum de la fonction publique.

Les personnels contractuels BIATSS recrutés pour répondre à un besoin permanent bénéficient d'une prime mensuelle dont le montant brut est similaire à l'IFSE dont bénéficient les personnels titulaires de rang similaire, au groupe de fonctions correspondant à la nature de leurs missions, selon les dispositions approuvées par le Conseil d'administration de l'Université de Strasbourg.

Ces mêmes personnels peuvent bénéficier en outre et de l'ensemble des dispositifs de rémunération prévus par la réglementation, lorsqu'ils sont compatibles avec leur statut et sous les conditions prévues par les dispositions applicables.

2. Personnels contractuels BIATSS recrutés pour répondre à un besoin temporaire ou faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité

2.1. Conditions de recrutement

Peuvent être recrutés en qualité de personnel BIATSS contractuel à l'Université de Strasbourg pour répondre à un besoin temporaire à temps complet ou incomplet, ou faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, les personnes satisfaisant aux modalités énoncées à l'article 3 du décret du 17 janvier 1986 précité.

2.2. Procédure de recrutement

A l'occasion de chaque recrutement, une offre décrivant les caractéristiques de l'emploi à pourvoir et les conditions de candidature est publiée sur le site internet de l'Université de Strasbourg et, le cas échéant, sur le site dédié aux employeurs des fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière (actuellement « Choisir le service public ») pendant une durée réglementaire minimale de quatre semaines. Sur le fondement de cette offre, les personnes candidates adressent leur dossier composé au minimum d'un curriculum vitae et d'une lettre de motivation.

Si nécessaire, dans le but de permettre une évaluation plus fine des candidatures en présence, il peut être demandé aux personnes candidates de fournir d'autres pièces ou justificatifs relatives notamment à leur qualification et expérience professionnelle préalable à leur candidature à un emploi à l'université. Dans tous les cas, l'offre de recrutement publiée mentionne explicitement les pièces et justificatifs devant être produites par les personnes candidates.

Les candidatures réceptionnées sont examinées par la personne responsable de la structure de rattachement (composante d'enseignement, unité de recherche, direction ou service) qui sélectionne la ou les personne(s) candidate(s) dont les compétences sont les plus en adéquation avec les caractéristiques de l'offre

d'engagement. Ces dernières sont convoquées en entretien devant un jury composé d'au moins deux personnes. Il est admis que cet entretien puisse être précédé d'un entretien préliminaire qui peut alors se tenir en visioconférence, sous réserve de la capacité du candidat à s'y soumettre et du respect des garanties techniques nécessaires à sa bonne tenue.

Le nom de la personne retenue ou de la liste des personnes retenues est transmis à la Direction des ressources humaines pour établissement d'une offre d'engagement et adressage de cette offre à la personne candidate retenue ou à celle figurant en première position sur la liste de classement.

Après acceptation de l'offre d'engagement, il est procédé à l'engagement de la personne retenue par contrat pris sur le fondement :

- de l'article L332-6 du Code général de la fonction publique lorsque le recrutement est réalisé pour assurer le remplacement momentané d'agents publics (titulaires et contractuels) autorisés à exercer à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé régulièrement accordé (hors congé annuel et prise de jours de RTT) ;
- de l'article L332-7 du Code général de la fonction publique pour les besoins de la continuité du service, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
- de l'article L332-22 du Code général de la fonction publique pour un recrutement répondant à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

Dans tous les cas, le recrutement est finalisé sous réserve de la complétude du processus de validation administrative de la demande d'embauche (application ARC actuellement).

Le renouvellement de l'engagement contractuel d'un personnel BIATSS contractuel recruté pour répondre à un besoin temporaire ou pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, prenant effet moins de 4 mois après l'échéance de l'engagement précédent, ne requiert pas la reconduction de la procédure décrite ci-dessus, à l'exception du processus de demande d'embauche (application ARC actuellement).

2.3. Carrière et avancement

Les personnels contractuels BIATSS recrutés pour répondre à un besoin temporaire sont classés, au moment de leur recrutement, en tenant compte de leur expérience professionnelle s'il y a lieu. La prise en compte effective de leur expérience est appréciée au regard des justificatifs produits.

Ces mêmes personnels sont classés par référence à la grille indiciaire du grade mentionné sur l'offre de recrutement publiée, au 1^{er} échelon de cette grille ou à un échelon supérieur après prise en compte de l'expérience éligible, selon les dispositions du premier alinéa de la présente section.

Les personnels contractuels BIATSS recrutés pour répondre à un accroissement temporaire et saisonnier d'activité sont classés par principe par référence à la grille indiciaire des agents titulaires de catégorie C, échelle C2. De manière exceptionnelle, il peut être dérogé à ce principe sous réserve de justification du recours à une grille plus élevée.

Compte tenu du caractère temporaire de leurs missions, ils ne bénéficient pas d'un avancement d'échelon à l'ancienneté et ne sont pas éligibles aux mesures d'avancement de grade ou de promotion interne de corps.

2.4. Acte d'engagement

Les personnels contractuels BIATSS recrutés pour répondre à un besoin temporaire ou à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité sont recrutés par contrat à durée déterminée.

Le formalisme du contrat de travail dont ils bénéficient est encadré par les dispositions prévues à l'article 4 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 précité.

La durée de leur engagement est limitée à la durée du besoin ayant conduit à leur recrutement. Lorsque les personnels contractuels BIATSS pour répondre à un besoin temporaire sont recrutés sur le fondement de l'article L332-6 du Code général de la fonction publique, la durée de leur engagement est prise en compte dans la durée des 6 ans auprès du même employeur et dans la même catégorie hiérarchique pour l'éligibilité au contrat à durée indéterminée.

2.5. Rémunération

Lorsqu'ils sont recrutés pour répondre à un besoin temporaire ou à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, les personnels contractuels BIATSS recrutés à l'Université de Strasbourg sont rémunérés à hauteur de la valeur de l'indice majoré correspondant à la combinaison du grade et de l'échelon de la grille de référence par rapport à laquelle ils sont classés. Par équité avec les personnels titulaires rémunérés selon les mêmes grilles, dont la rémunération est abattue d'un montant déterminé au titre du transfert primes / points introduit dans le cadre des mesures salariales liées à la mise en œuvre du PPCR, l'indice de référence des personnels contractuels BIATSS

est abattu d'un nombre de points correspondant au transfert primes / points, sans que cet indice ne puisse être inférieur à la valeur de l'indice minimum de la fonction publique.

Bien que les personnels contractuels BIATSS recrutés pour répondre à un besoin temporaire ou à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité ne bénéficient pas d'un avancement à l'ancienneté, l'évolution de leur niveau de rémunération peut faire l'objet d'une réévaluation tous les trois ans.

Ces mêmes personnels ne sont pas éligibles au régime indemnitaire applicable aux personnels titulaires de même rang, sauf situation exceptionnelle, sur justification motivée, mais ils peuvent bénéficier de l'ensemble des dispositifs de rémunération prévus par la réglementation, lorsqu'ils sont compatibles avec leur statut et sous les conditions prévues par les dispositions applicables.

3. Personnels contractuels BIATSS recrutés par contrat de projet ou contrat de mission scientifique

Le décret n° 2021-1449 du 4 novembre 2021 relatif au contrat de mission scientifique prévu par l'article L431-6 du code de la recherche détermine les modalités d'application de ce nouveau dispositif qui permet de recruter un personnel contractuel sur tout emploi concourant directement à l'accomplissement d'un projet ou d'une opération de recherche dont la durée est supérieure à six ans.

Le décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique fixe les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif qui ouvre la possibilité aux établissements publics de recourir à un nouveau type de contrat à durée déterminée dénommé « contrat de projet ». Le contrat de projet est conclu pour l'accomplissement d'un projet ou d'une opération bien identifiée et prend fin à sa réalisation.

Les modalités de gestion des personnels contractuels sur ces fondements, présentées au Comité technique d'établissement le 6 juillet 2022, ont fait l'objet de dispositions spécifiques publiées dans ce cadre et annexées à la présente convention.

Dispositions transitoires et finales

Le présent dispositif, soumis à l'avis des membres du Comité social d'administration d'établissement lors de sa séance du 29 juin 2023 et à l'avis des membres du Conseil d'administration de l'université lors de sa séance du 11 juillet 2023, est applicable à compter du 1^{er} septembre 2023, soit à compter de l'année universitaire 2023-2024.

Seuls les contrats de travail conclus après l'adoption par le Conseil d'administration de l'université des dispositions de la présente convention sont régis selon ces dispositions. Les contrats antérieurement conclus relèvent des dispositions de la convention approuvée par le Conseil d'administration du 28 septembre 2010 jusqu'à leur extinction.

Convention de gestion rénovée des personnels contractuels enseignants

Strasbourg, le 11 juillet 2023

Introduction

L'Université de Strasbourg a été la première université française à s'engager, dès sa création en 2009, dans une réflexion sur la gestion de tous ses personnels non fonctionnaires. Suite aux propositions émanant de différents groupes de travail, la rédaction d'une convention a permis de préciser le cadrage de la gestion des différentes typologies de personnels. Cette convention est articulée autour de trois volets : **1/** volet relatif aux personnels BIATSS (validation par le CA lors de sa séance du 15.12.2009) ; **2/** volet relatif aux enseignants contractuels (validation par le CA lors de sa séance du 29.09.2010) et **3/** volet relatif aux enseignants vacataires (validation par le CA lors de sa séance du 07.07.2011).

Suite à la tenue des Assises Ressources humaines à l'automne 2021, l'Université a souhaité se saisir de l'élaboration du Schéma directeur des ressources humaines (SDRH) pour conduire une rénovation de la convention de gestion des personnels contractuels. L'objectif visé est double : 1/ intégrer d'une part les évolutions réglementaires survenues depuis 2011 et 2/ mettre en avant d'autre part des avancées propres à l'université de Strasbourg.

Plusieurs groupes de travail ont été constitués avec des représentants des différentes organisations syndicales, des élus des instances et des représentants des structures (composantes, services ou directions). Elisabeth Demont, vice-présidente Ressources humaines & dialogue social, remercie les membres de chaque groupe de travail pour l'engagement de chacun, la qualité de la concertation et l'esprit constructif qui a présidé chacune des réunions.

L'Université de Strasbourg (ré-)affirme son attachement à la fonction publique et en ce sens, au recrutement prioritaire de fonctionnaires, enseignants, enseignants-chercheurs et personnels Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et Santé (BIATSS).

Hugues BOYER
DRH adjoint
Tel. +33.3 68 85 08 79
h.boyer@unistra.fr

Directrice : Brigitte Grosse
Direction des ressources
humaines | DRH
Institut Le Bel
4 rue Blaise Pascal
67081 Strasbourg Cedex
www.unistra.fr

Pour autant, au-delà du recrutement de titulaires lors des campagnes synchronisées respectant le calendrier ministériel, l'université recrute chaque année des agents contractuels, notamment des enseignants contractuels.

Pour rappel, les enseignants contractuels se répartissent en différents statuts : les doctorants contractuels, les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), les enseignants associés, les lecteurs et maîtres de langues, les contractuels sur emplois du second degré et enfin les contractuels - classiquement appelés « contractuels LRU » - recrutés sur le fondement de l'article L954-3 du Code de l'éducation, créé par l'article 19 de la loi n°2007-1199 du 10 août 2007. Quel que soit le statut des contractuels, leur recrutement se fonde sur une réglementation spécifique. A noter que seul le recrutement des doctorants contractuels a connu une évolution ces dernières années.

Quel que soit le statut, le recrutement de personnels enseignants contractuels répond à des besoins avérés d'enseignement :

- soit **besoins permanents** d'enseignement en lien potentiellement avec le développement de nouvelles expertises et/ou l'accroissement de l'effectif (par ex., augmentation des alternants s'accompagnant d'une augmentation des ressources propres des composantes) ;
- soit **besoins temporaires** dans l'attente du retour ou du recrutement d'un nouveau titulaire (e.g., recrutement d'un ATER sur un support temporairement vacant ou sur un support vacant suite au départ à la retraite du titulaire).

Au-delà des besoins d'enseignement, la politique de recrutement de contractuels est définie : 1/ au regard des besoins en nouvelles compétences ; 2/ en lien avec le vivier potentiel correspondant aux besoins et 3/ définie au regard des ressources financières disponibles (tout particulièrement, lorsque le recrutement est opéré sur ressources propres des structures).

La présente convention de gestion des enseignants contractuels recrutés à l'Université de Strasbourg sur le fondement de l'article L954-3 du Code de l'éducation rappelle la réglementation en vigueur et les principales dispositions relatives à leurs conditions d'emploi et fait par ailleurs état des principes appliqués à l'Université de Strasbourg en matière de recrutement, de rémunération et de parcours professionnel. De fait, les enseignants contractuels concourent -au même titre que les personnels titulaires- au bon fonctionnement de l'Unistra. Dès lors, il s'avère indispensable de valoriser leur engagement et de sécuriser leur parcours professionnel au sein de l'Université de Strasbourg.

Rappels du fondement juridique de recrutement

L'article L311-1 du Code général de la fonction publique pose le principe général d'occupation des emplois civils permanents de l'Etat et de ses établissements publics par des fonctionnaires. L'Université de Strasbourg s'inscrit dans ce cadre et confirme son attachement au pourvoi des emplois correspondants par le recrutement des personnels titulaires par la voie du concours, de la mutation ou du recrutement par la voie du détachement chaque fois que cela est possible.

L'article L954-3 du Code de l'éducation dispose que le Président de l'université peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels, pour assurer notamment des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L952-6-1 du même Code. Cette disposition, prise par dérogation au premier alinéa de l'article L952-6 relative à la qualification des enseignants-chercheurs par une instance nationale en vue de l'accès aux emplois titulaires, autorise ainsi le recrutement par contrat d'enseignants-chercheurs contractuels et d'enseignants contractuels.

Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat précise les conditions applicables aux personnels concernés, notamment en matière de congés, de temps de travail, de mobilité et de fin de contrat.

1. Personnels contractuels enseignants-chercheurs & enseignants recrutés pour répondre à un besoin permanent

1.1. Conditions de recrutement

Sous réserve de satisfaire aux modalités énoncées à l'article 3 du décret du 17 janvier 1986 précité, peuvent être recrutées, à temps complet ou incomplet, en qualité **d'enseignant-chercheur contractuel** à l'Université de Strasbourg pour répondre à un besoin correspondant à un niveau de maître de conférences, les personnes titulaires d'un doctorat ou de l'habilitation à diriger des recherches. Le doctorat d'Etat, le doctorat de troisième cycle et le diplôme de docteur ingénieur sont admis en équivalence du doctorat.

Sous la même réserve, peuvent être recrutées, à temps complet ou incomplet, en qualité d'enseignant-chercheur contractuel à l'Université de Strasbourg pour répondre à un besoin correspondant à un niveau de professeur des universités, les personnes titulaires d'une habilitation à diriger des recherches, justifiant d'une expérience ou d'une expertise significative (sur chaire, sur projet de haut niveau, notamment). Le doctorat d'Etat est admis en équivalence de l'habilitation à diriger des recherches.

Les personnes candidates à un recrutement en qualité d'enseignant-chercheur contractuel ne sont pas astreintes à une inscription sur la liste de qualification à un emploi de maître de conférences ou de professeur des universités, établie par l'instance nationale. Toutefois, une telle inscription sur la liste de qualification constituera une plus-value appréciée dans l'évaluation des candidatures en présence.

Sous la même réserve, peuvent être recrutés, à temps complet ou incomplet, en qualité **d'enseignant contractuel** à l'Université de Strasbourg pour répondre à un besoin correspondant à un niveau d'enseignant du second degré, les personnes justifiant de la possession d'un doctorat, d'un master (ou de manière exceptionnelle, d'une inscription en 2^{ème} année de master), ou d'un niveau équivalent apprécié par une expérience professionnelle reconnue et importante dans le domaine.

1.2. Procédure de recrutement

En conformité avec les dispositions énoncées à l'article L954-3 du Code l'éducation, les modalités de recrutement des candidats à un emploi d'enseignant-chercheur ou d'enseignant contractuel sont identiques à celles en vigueur pour le recrutement des personnels titulaires de rang équivalent et ce, quelle que soit la durée de l'engagement.

Ainsi, à l'occasion de chaque recrutement, une offre décrivant les caractéristiques de l'emploi à pourvoir et les conditions de candidature est publiée sur le site internet de l'Université de Strasbourg pendant une durée réglementaire minimale de quatre semaines. Sur le fondement de cette offre, les personnes candidates adressent leur dossier. Les dossiers sont ensuite examinés par un comité de sélection régulièrement constitué si l'emploi à pourvoir correspond à un besoin d'enseignant-chercheur contractuel, ou par une commission ad hoc régulièrement constituée si l'emploi à pourvoir correspond à un besoin d'enseignant contractuel.

A l'issue des travaux du comité de sélection énoncé ci-dessus, l'avis du comité est transmis au Conseil académique siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés de rang au moins égal à celui postulé. Le Conseil académique siégeant en formation restreinte propose le nom du candidat sélectionné ou, le cas échéant, une liste de candidats classés par ordre de préférence. Le conseil d'administration, siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés de rang au moins égal à celui postulé, prend connaissance du nom du candidat sélectionné ou, le cas échéant, de la liste des candidats proposée par le conseil académique. Sauf en cas d'avis défavorable motivé du Conseil d'administration siégeant en formation restreinte, il est procédé à l'engagement de la personne retenue par contrat pris sur le fondement du 2° de l'article L954-3 du Code de l'éducation, sous réserve de la complétude du processus de validation administrative de la demande d'embauche (application ARC actuellement).

A l'issue des travaux de la commission ad hoc énoncée ci-dessus, il est procédé à l'engagement de la personne retenue par contrat pris sur le fondement du 2° de l'article L954-3 du Code de l'éducation, sous réserve de la complétude du processus de validation administrative de la demande d'embauche (application ARC actuellement).

Le renouvellement de l'engagement d'un enseignant-chercheur contractuel ou d'un enseignant contractuel, prenant effet moins de 4 mois après l'échéance de l'engagement précédent, ne requiert pas la reconduction de la procédure décrite ci-dessus, à l'exception du processus de demande d'embauche (application ARC actuellement).

1.3. Carrière

Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants contractuels sont classés, au moment de leur recrutement, en tenant compte de leur expérience professionnelle s'il y a lieu. La prise en compte effective de leur expérience professionnelle est appréciée au regard des justificatifs produits.

Les personnels enseignants-chercheurs contractuels recrutés pour répondre à un besoin correspondant au niveau maître de conférences, justifiant d'un doctorat, sont classés par référence à la grille indiciaire du grade des maîtres de conférences de classe normale. Dans le cas où les personnes recrutées dans ce cadre justifient d'une habilitation à diriger des recherches, elles sont classées par référence à la grille indiciaire du grade des maîtres de conférences hors classe, dans les deux cas par référence au premier échelon de la grille considérée, ou à un échelon supérieur après

prise en compte de l'expérience professionnelle éligible, selon les dispositions du premier alinéa de la présente section.

Les personnels enseignants-chercheurs contractuels recrutés pour répondre à un besoin correspond au niveau des professeurs des universités sont classés par référence à la grille indiciaire du grade des professeurs des universités de 2^{ème} classe, par référence au premier échelon de la grille considérée, ou à un échelon supérieur après prise en compte de l'expérience professionnelle éligible, selon les dispositions du premier alinéa de la présente section.

Les personnels enseignants contractuels, recrutés pour répondre à un besoin correspondant au niveau des enseignants du second degré, sont classés par référence à la grille indiciaire des professeurs certifiés de classe normale, par référence au premier échelon de la grille considérée, ou à un échelon supérieur après prise en compte de l'expérience professionnelle éligible, selon les dispositions du premier alinéa de la présente section. Lorsqu'ils justifient de la possession d'un doctorat, ils sont classés par référence à la grille indiciaire des professeurs agrégés de classe normale, par référence au premier échelon de la grille considérée, ou à un échelon supérieur après prise en compte de l'expérience professionnelle éligible, selon les dispositions du premier alinéa de la présente section.

1.4. Service

Les obligations de service d'enseignement et de recherche des personnels contractuels enseignants-chercheurs et enseignants recrutés pour répondre à un besoin permanent sont identiques à celles prévues par les statuts particuliers applicables aux personnels fonctionnaires de rang similaire.

1.5. Avancement

Une campagne annuelle de promotion de grade et de promotion de corps, contingentée en fonction des possibilités identifiées chaque année, est organisée au sein de l'établissement, permettant aux enseignants-chercheurs contractuels et enseignants contractuels recrutés pour répondre à un besoin permanent et réunissant certaines conditions comparables à celles applicables aux personnels titulaires de rang similaire, de briguer une promotion.

Le recensement des possibilités de promotion est établi en liaison avec les composantes d'enseignement au sein desquelles les postes sont implantés, principalement dans le cadre du dialogue stratégique annuel.

Les possibilités de promotion, conditions de promouvabilité et modalités de candidatures sont formalisées par une circulaire de cadrage de la campagne, constituant un appel à candidature. Les dossiers constitués par les candidats comprennent notamment un rapport d'activité, dont le format prend appui sur celui du rapport prévu à l'article 7-1 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984, adapté en conséquence s'agissant des dossiers constitués par les enseignants contractuels.

Ces dossiers sont évalués par des binômes d'experts nommés par le Président de l'université et comprenant au moins un représentant des composantes au sein desquelles les postes sont implantés. Un comité de promotion des agents contractuels enseignants-chercheurs et enseignants est ensuite chargé d'opérer une péréquation entre les évaluations, permettant de proposer un classement des candidats, par type de promotion.

1.6. Acte d'engagement

Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants contractuels sont recrutés par contrat à durée déterminée et peuvent, lorsque le besoin est avéré et la soutenabilité financière garantie, être recrutés par contrat à durée indéterminée. Il est admis que tous les personnels contractuels enseignants-chercheurs et enseignants engagés à durée indéterminée répondent à un besoin permanent.

Le formalisme du contrat de travail dont ils bénéficient est encadré par les dispositions prévues à l'article 4 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 précité.

La durée initiale d'engagement des personnels enseignants-chercheurs et enseignants contractuels est d'un an. Par exception et sous réserve de justification motivée, cette durée d'engagement initiale peut être d'une durée supérieure. En cas de renouvellement et dans un objectif d'attractivité, il est admis que la durée de la reconduction du contrat puisse porter sur une durée supérieure à celle du contrat initial, sous réserve de la capacité de financement et de la persistance du besoin, sans qu'il soit possible d'excéder une durée de trois ans, portant la durée totale de l'engagement reconduction comprise à quatre ans. En cas de persistance du besoin, l'engagement peut être renouvelé au-delà de quatre ans. Dans cette hypothèse, la trajectoire vers l'engagement à durée indéterminée au terme d'une durée de six années doit faire l'objet d'une évaluation, au regard notamment de sa soutenabilité financière.

Dans l'hypothèse d'une requalification anticipée d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et sous réserve de la persistance du besoin ayant conduit au recrutement et de la soutenabilité financière de la mesure, l'agent

contractuel est auditionné par un collègue d'au moins deux personnes, dont le Directeur de la composante ou son représentant, constitué au sein de la composante d'enseignement d'implantation de son poste. Cette audition aura pour but de vérifier la motivation de l'agent contractuel à occuper ses fonctions à durée indéterminée. Un compte-rendu d'entretien comportant l'avis explicite du collègue sera établi et transmis à la Direction des ressources humaines pour versement au dossier administratif de l'agent.

1.7. Rémunération

Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants contractuels recrutés à l'Université de Strasbourg sont rémunérés à hauteur de la valeur de l'indice majoré correspondant à la combinaison du grade et de l'échelon de la grille de référence par rapport à laquelle ils sont classés. Par équité avec les personnels titulaires rémunérés selon les mêmes grilles, dont la rémunération est abattue d'un montant déterminé au titre du transfert primes / points introduit dans le cadre des mesures salariales liées à la mise en œuvre du PPCR, l'indice de référence des personnels contractuels enseignants-chercheurs et enseignants est abattu d'un nombre de points correspondant au transfert primes / points, sans que cet indice ne puisse être inférieur à la valeur de l'indice minimum de la fonction publique.

A la date de rédaction de la présente convention, aucun dispositif indemnitaire ne permet le versement de primes ni d'indemnités aux personnels enseignants-chercheurs et enseignants contractuels. Ils peuvent néanmoins bénéficier de l'ensemble des dispositifs de rémunération prévus par la réglementation et compatibles avec leur statut d'agent contractuel de droit public. Ils sont en outre éligibles à la Prime de reconnaissance de l'implication pédagogique (PRIP) instituée par la délibération du Conseil d'administration de l'université du 13 mars 2018.

1.8. Aménagement de service en faveur de la recherche

Une campagne annuelle contingentée est organisée en liaison avec les composantes d'enseignement pouvant conduire les personnels enseignants-chercheurs contractuels recrutés pour répondre à un besoin permanent à bénéficier d'un aménagement temporaire de leur service d'enseignement à hauteur d'un plein ou d'un demi-service, dans le but de se préparer à un concours de recrutement d'enseignant-chercheur ou de chercheur, de renforcer leur activité recherche ou encore de changer de thématique de recherche dans des conditions optimales.

Les possibilités d'aménagement de service et modalités de candidatures sont formalisées par une circulaire de cadrage de la campagne, constituant un appel à candidature. Les dossiers constitués par les candidats comprennent un projet argumenté, évalué par un comité régulièrement constitué. Les décisions d'attribution sont prises par le Président de l'université, sur proposition des comités.

Dans cette situation, les bénéficiaires sont maintenus en activité et perçoivent l'intégralité de leur rémunération. Ils ne peuvent cumuler cette rémunération avec une rémunération publique ou privée. L'aménagement de service ainsi accordé est limité à l'échéance du contrat conclu, tenant compte d'éventuels renouvellements.

2. Personnels contractuels enseignants-chercheurs & enseignants recrutés pour répondre à un besoin temporaire

2.1. Conditions de recrutement

Sous réserve de satisfaire aux modalités énoncées à l'article 3 du décret du 17 janvier 1986 précité, peuvent être recrutés en qualité d'enseignant contractuel à l'Université de Strasbourg pour répondre à un besoin temporaire à temps complet ou incomplet correspondant au remplacement momentané d'un personnel titulaire ou contractuel, les personnes justifiant de la possession d'un doctorat, d'un master (ou de manière exceptionnelle, d'une inscription en 2^{ème} année de master),

2.2. Procédure de recrutement

A l'occasion de chaque recrutement, une offre décrivant les caractéristiques de l'emploi à pourvoir et les conditions de candidature est publiée sur le site internet de l'Université de Strasbourg pendant une durée réglementaire minimale de quatre semaines. Sur le fondement de cette offre, les personnes candidates adressent leur dossier. Les dossiers sont ensuite examinés par une commission ad hoc régulièrement constituée, ou à défaut par le Conseil de composante siégeant en formation restreinte.

A l'issue des travaux de la commission ad hoc ou du Conseil de composante énoncés ci-dessus, il est procédé à l'engagement de la personne retenue par contrat pris sur le fondement de l'article L332-6 (pour assurer le remplacement momentané d'agents publics) ou de l'article L332-7 (pour faire face à une vacance temporaire d'emploi) du Code général de la fonction publique, sous réserve de la complétude du processus de validation administrative de la demande d'embauche (application ARC actuellement).

2.3. Carrière et avancement

Les personnels enseignants contractuels recrutés pour répondre à un besoin temporaire, sont classés par référence à la grille indiciaire des professeurs certifiés de classe normale, par référence au premier échelon de la grille considérée, ou à un échelon supérieur, après prise en compte de l'expérience professionnelle éligible.

Compte tenu du caractère temporaire de leurs missions, ils ne bénéficient pas d'un avancement d'échelon à l'ancienneté et ne sont pas éligibles aux mesures d'avancement de grade ou de promotion interne de corps.

2.4. Service

Les obligations de service d'enseignement et de recherche des personnels contractuels enseignants recrutés pour répondre à un besoin temporaire sont identiques à celles prévues par les statuts particuliers applicables aux personnels fonctionnaires et contractuels qu'ils remplacent, dans la limite de 192 heures équivalent travaux dirigés pour les personnels recrutés en qualité d'enseignant-chercheur contractuel et de 384 heures équivalent travaux dirigés pour les personnels recrutés en qualité d'enseignant contractuel.

2.5. Acte d'engagement

Les personnels enseignants contractuels recrutés pour répondre à un besoin temporaire, le sont par contrat à durée déterminée.

Le formalisme du contrat de travail dont ils bénéficient est encadré par les dispositions prévues à l'article 4 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 précité.

La durée d'engagement des personnels contractuels recrutés pour répondre à un besoin temporaire est limitée à une durée d'un an, éventuellement renouvelable jusqu'à la résorption du besoin ayant justifié le recrutement, sans que le cumul des périodes contractuelles ne puisse excéder trois ans.

2.6. Rémunération

Les personnels contractuels enseignants-chercheurs et enseignants sont rémunérés selon les dispositions applicables aux personnels contractuels recrutés pour répondre à un besoin permanent, telles que décrites au point 1.6. de la présente convention.

Dispositions transitoires et finales

Le présent dispositif, soumis à l'avis des membres du Comité social d'administration d'établissement lors de sa séance du 29 juin 2023 et à l'avis des membres du Conseil d'administration de l'université lors de sa séance du 11 juillet 2023, est applicable à compter du 1^{er} septembre 2023, soit à compter de l'année universitaire 2023-2024.

Seuls les contrats de travail conclus après l'adoption par le Conseil d'administration de l'université des dispositions de la présente convention sont régis selon ces dispositions. Les contrats antérieurement conclus relèvent des dispositions de la convention approuvée par le Conseil d'administration du 28 septembre 2010 jusqu'à leur extinction. Toutefois, les mesures énoncées au point 1.5 de la présente convention sont applicables à l'ensemble des agents contractuels recrutés pour répondre à un besoin permanent à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Convention de gestion rénovée des vacataires enseignants et relative à la mission complémentaire des doctorants contractuels

Strasbourg, le 11 juillet 2023

Introduction

L'Université de Strasbourg a été la première université française à s'engager, dès sa création en 2009, dans une réflexion sur la gestion de tous ses personnels non fonctionnaires. Suite aux propositions émanant de différents groupes de travail, la rédaction d'une convention a permis de préciser le cadrage de la gestion des différentes typologies de personnels. Cette convention est articulée autour de trois volets : **1/** volet relatif aux personnels BIATSS (validation par le CA lors de sa séance du 15.12.2009) ; **2/** volet relatif aux enseignants contractuels (validation par le CA lors de sa séance du 29.09.2010) et **3/** volet relatif aux enseignants vacataires (validation par le CA lors de sa séance du 07.07.2011).

Suite à la tenue des Assises Ressources humaines à l'automne 2021, l'Université a souhaité se saisir de l'élaboration du Schéma directeur des ressources humaines (SDRH) pour conduire une rénovation de la convention de gestion des personnels contractuels. L'objectif visé est double : 1/ intégrer d'une part les évolutions réglementaires survenues depuis 2011 et 2/ mettre en avant d'autre part des avancées propres à l'université de Strasbourg.

Plusieurs groupes de travail ont été constitués avec des représentants des différentes organisations syndicales, des élus des instances et des représentants des structures (composantes, services ou directions). Elisabeth Demont, vice-présidente Ressources humaines & dialogue social, remercie les membres de chaque groupe de travail pour l'engagement de chacun, la qualité de la concertation et l'esprit constructif qui a présidé chacune des réunions.

Hugues BOYER
DRH adjoint
Tel. +33.3 68 85 08 79
h.boyer@unistra.fr

Directrice : Brigitte Grosse
Direction des ressources
humaines | DRH
Institut Le Bel
4 rue Blaise Pascal
67081 Strasbourg Cedex
www.unistra.fr

L'Université de Strasbourg assume son ambition de proposer une offre de formation la plus large possible avec l'enseignement de toutes les disciplines universitaires (36 mentions de licence, 85 mentions de master, 36 mentions de doctorat) dans ses 35 facultés, IUT, instituts et écoles (y compris Sciences Po Strasbourg et l'École de Management). L'offre de formation garantit des enseignements « à et par » la recherche grâce à un adossement à la recherche de haut niveau menée à l'Université de Strasbourg ; elle veille également au devenir professionnel des étudiants au travers du renforcement des liens avec le monde socio-économique. Dans cette perspective, les personnels enseignants vacataires concourent de façon déterminante aux objectifs que s'assigne l'université de Strasbourg, notamment en termes de développement des compétences professionnelles utiles à leur insertion future.

Les personnels enseignants vacataires se caractérisent par une grande hétérogénéité (*cf. infra*) qui participe de la complexité de leur gestion. Leur recrutement est fortement encadré par la réglementation en vigueur et leur rémunération soumise aux règles de la comptabilité publique, à savoir rémunération après service fait. Ce qui peut induire des délais de paiement très longs, avec un délai incompressible de 6 à 8 semaines, délai susceptible d'être allongé si l'édition du contrat ou la signature du contrat prennent du retard (en lien par exemple avec un retard dans la transmission des pièces justificatives).

En 2019, dans l'objectif de permettre un paiement accéléré des heures réalisées, l'Unistra a mis en place un processus de gestion simplifié et décentralisé (*i.e.* au sein même des composantes). Une priorisation de la prise en charge administrative des contrats établis avec des doctorants a été explicitement demandée aux composantes. Enfin, une dématérialisation des dossiers a également été mise en œuvre dans l'attente du déploiement de la nouvelle application de gestion des services, OSE (Organisation des Services d'Enseignement). Il convient de souligner que ces différentes mesures spécifiques à l'Université de Strasbourg ont permis d'améliorer de manière notable le processus de gestion.

En 2020, l'article 11 de la Loi 2020-1674 du 24 décembre 2020 a introduit une obligation de verser mensuellement la rémunération des enseignants vacataires (à compter du 1^{er} septembre 2022). Les universités sont cependant toujours en attente de la publication d'un décret signifiant la suppression de la règle du service fait et se trouve ainsi dans l'impossibilité de mettre en œuvre l'obligation d'un versement mensuel de la rémunération des enseignants vacataires.

Enfin, le plafond du service d'enseignement -fixé à 96 HETD dans la convention de 2011- conduit de nombreuses composantes à demander une dérogation lorsque le

service proposé aux enseignants vacataires excédait 96 HETD. A noter que ces demandes de dérogation parvenaient parfois à la fin de l'année universitaire ; ce qui de fait amenait à accorder d'office la dérogation sous peine sinon de ne pas payer les heures déjà réalisées.

Concernant les missions complémentaires confiées aux doctorants contractuels (cf. partie 2 de la présente convention de gestion), l'obligation -imposée à l'Université de Strasbourg- d'un service d'enseignement à hauteur de 64 HETD semble expliquer les difficultés croissantes que rencontrent les directions de composante pour confier une mission complémentaire à des doctorants contractuels. Ces difficultés peuvent être de différentes natures : difficultés dans certaines situations à atteindre le volume précis des 64 HETD ; dans d'autres situations, refus des doctorants (voire de leur directeur ou directrice de thèse) d'assurer autant d'heures. Dès lors, une réflexion devait être conduite pour faciliter l'attribution d'une mission complémentaire.

La nouvelle convention intègre les propositions discutées au sein du groupe de travail constitué à cet effet. Il s'agissait de :

- simplifier tant faire se peut le processus de gestion afin d'alléger et fluidifier le travail des équipes pédagogiques et administratives en charge du recrutement et du suivi des enseignants vacataires ;
- proposer une procédure permettant d'optimiser le versement mensuel des heures réalisées par les enseignants vacataires ;
- ré-interroger la pertinence d'un plafond fixé à 96 HETD au vu des nombreuses demandes de dérogation adressées chaque année à la vice-présidence Ressources humaines ;
- ré-interroger l'obligation d'un service à 96 HETD pour les missions d'enseignement confiées aux doctorants contractuels.

1. Les enseignants vacataires

1.1. Fondement juridique de recrutement

Le statut des chargés d'enseignement vacataires est régi par l'article L952-1 du Code de l'éducation qui dispose qu'ils apportent aux étudiants la contribution de leur expérience. Cette expérience peut être constituée par une fonction élective locale. Les chargés d'enseignement doivent exercer une activité professionnelle principale en dehors de leur activité d'enseignement ou une fonction exécutive locale. Ils sont nommés pour une durée limitée par le Président de l'université, sur proposition de l'autorité de la composante d'enseignement intéressée. En cas de perte d'emploi, les chargés d'enseignement peuvent voir leurs fonctions d'enseignement reconduites pour une durée maximale d'un an.

Le décret n° 87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur précise que les chargés d'enseignement vacataires sont des personnalités choisies en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent, en dehors de leur activité de chargé d'enseignement, une activité professionnelle principale consistant :

- soit en la direction d'une entreprise ;
- soit en une activité salariée d'au moins neuf cents heures de travail par an ;
- soit en une activité non salariée à condition d'être assujetties à la contribution économique territoriale ou de justifier qu'elles ont retiré de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans.

Le même décret précise que les agents temporaires vacataires sont :

- soit des étudiants inscrits en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur ;
- soit des personnes, âgés de moins de soixante-sept ans, bénéficiant d'une pension de retraite, d'une allocation de préretraite ou d'un congé de fin d'activité, à la condition d'avoir exercé au moment de la cessation de leurs fonctions une activité professionnelle principale extérieure à l'établissement.

Modifié par l'article 11 de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur, l'article L952-1 du Code de l'éducation précise désormais que la rémunération des chargés d'enseignement et des agents temporaires vacataires est versée mensuellement.

1.2. Conditions de recrutement

Le recrutement effectif d'un chargé d'enseignement vacataire ou d'un agent temporaire vacataire est donc conditionné à la nature de sa situation principale hors de l'université qui détermine la possibilité de sa contribution à l'exécution de l'offre de formation de l'établissement.

Il appartient ainsi à chaque composante d'enseignement, pièces à l'appui, d'opérer la vérification de la recevabilité du dossier de recrutement de l'intervenant préalablement à l'établissement et la signature du contrat de travail (cf. partie 5) par les parties concernées.

1.3. Service d'enseignement et plafonnement

En vertu des dispositions de l'article 4 du décret du 29 octobre 1987 les chargés d'enseignement vacataires et agents temporaires vacataires sont engagés pour effectuer un nombre limité de vacations ne pouvant excéder l'année universitaire.

Les chargés d'enseignement vacataires peuvent assurer des cours, des travaux dirigés ou des travaux pratiques. Les agents temporaires vacataires peuvent assurer des travaux dirigés ou des travaux pratiques.

Lorsque les chargés d'enseignement vacataires sont choisis parmi les agents publics, fonctionnaires ou contractuels, leur service est plafonné réglementairement à 64 heures de cours, 96 heures de travaux dirigés ou 144 heures de travaux pratiques annuellement, ou toute combinaison équivalente et doit préalablement avoir été autorisée au moyen d'une demande d'autorisation de cumul d'activités accessoires ou d'une déclaration de cumul d'activités accessoires. A ce titre, il est rappelé que l'exercice d'une activité accessoire par un agent public, fonctionnaire ou contractuel, est nécessairement réalisé au-delà des obligations statutaires de service. Il en résulte qu'une telle activité accessoire ne peut être exercée qu'en dehors des horaires habituels de travail de l'agent, ou lorsque celui-ci a obtenu un congé annuel, régulièrement octroyé compte tenu des besoins du service.

Pour mémoire, les personnels BIATSS de l'université, contribuant de manière accessoire à la formation continue des personnels dans le cadre du plan de formation proposé par la Direction des ressources humaines sont autorisés à délivrer des actions de formation pendant leurs horaires de travail habituels, dans la limite de 12 heures annuelles.

Lorsque les chargés d'enseignement vacataires ne sont pas choisis parmi les agents publics, fonctionnaires ou contractuels, leur service est plafonné par délibération du Conseil d'administration à 96 heures de cours, 144 heures de travaux dirigés ou 216 heures de travaux pratiques annuellement, ou toute combinaison équivalente

Le service des agents temporaires vacataires ne peut au total excéder annuellement, dans un ou plusieurs établissements, 96 heures de travaux dirigés ou 144 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente.

Il est entendu que ces règles de plafonnement émanant, soit de constructions réglementaires fixées par décret, soit d'une délibération du Conseil d'administration de l'Université de Strasbourg, ne peuvent donner lieu à un quelconque dépassement, y compris par dérogation expresse du Président de l'université ou de son représentant par délégation.

1.4. Rémunération

Les chargés d'enseignement vacataires et agents temporaires vacataires sont rémunérés pour le seul volume horaire qui leur est confié, au taux de l'heures de travaux dirigés fixé par arrêté, après service fait. L'inexécution partielle du service entraîne un abattement correspondant à la fraction du service non faite.

Les chargés d'enseignement vacataires engagés pour la réalisation d'un service compris entre 1 et 64 heures équivalent travaux dirigés sont rémunérés sur présentation d'un état de service réalisé établi par les soins de la ou des composante(s) d'exercice, à l'échéance de chaque mois ayant donné lieu à une intervention.

Les chargés d'enseignement vacataires engagés pour la réalisation d'un service compris entre 65 et 144 heures équivalent travaux dirigés sont rémunérés mensuellement sur une période de 10 mois, à hauteur de 90 % d'un service prévisionnel fixé au moyen d'un contrat établi en début d'année universitaire. Cette période de 10 mois étant révolue et sur présentation par l'autorité de la composante d'enseignement d'intervention du vacataire d'un état d'heures réalisées, le solde du service prévisionnel est versé s'il est dû. Dans l'hypothèse où le cumul des montants versés mensuellement ne peut pas être corroboré par un état d'heures réalisées, le trop-perçu de rémunération est repris selon les règles applicables en la matière.

Cette dernière mesure a pour effet de lisser le paiement des vacataires enseignants éligibles. Elle constitue une possibilité et non une contrainte, notamment lorsque la situation principale d'un vacataire effectuant un service compris entre 65 et 144

heures équivalent travaux dirigés n'est pas compatible avec le lissage du paiement en contrepartie du service qui lui est confié.

Les modalités d'application de cette mesure sont précisées chaque année universitaire au moyen d'une circulaire de gestion prise par la Direction des ressources humaines, notamment s'agissant de la date de remontée des états de solde du service d'enseignement à la Direction des ressources humaines qui devra intervenir avant l'échéance de l'année universitaire concernée.

1.5. Acte d'engagement

En vertu des dispositions du décret n° 83-1175 du 23 décembre 1983 relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les autres établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'éducation nationale, les chargés d'enseignement vacataires et agents temporaires vacataires sont recrutés par contrat à durée déterminée établi dans les limites de l'année universitaire concernée. En cas de modification des termes de l'engagement au cours de l'année, un ou plusieurs avenants sont établis, modifiant le contrat initial.

Le contrat mentionné ci-dessus précise : le type d'enseignement, la discipline enseignée, la durée de l'enseignement, la durée des séances, les tâches liées à l'activité d'enseignement qui comportent notamment la participation aux réunions organisées à des fins pédagogiques et la participation au contrôle des connaissances relevant de l'enseignement délivré, le montant de la rémunération due en exécution du contrat.

Au-delà d'un service confié de 144 heures équivalent travaux dirigés, il est admis que le besoin ne revêt plus un caractère occasionnel susceptible d'être assuré par un vacataire.

Dispositions finales

Le présent dispositif, soumis à l'avis des membres du Comité social d'administration d'établissement lors de sa séance du 29 juin 2023 et à l'avis des membres du Conseil d'administration de l'université lors de sa séance du 11 juillet 2023, est applicable à compter du 1^{er} septembre 2023, soit à compter de l'année universitaire 2023-2024.

La convention approuvée par le Conseil d'administration du 7 juillet 2011 est abrogée à la même date.

2. Dimensionnement de la mission complémentaire des doctorants contractuels

Le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche dispose à son article 5 que le service du doctorant contractuel peut être exclusivement consacré aux activités de recherche liées à la préparation du doctorat ou inclure, outre ces activités de recherche, des activités complémentaires.

Ces activités complémentaires peuvent comprendre :

- une mission d'enseignement, y compris dans le domaine de la formation continue, pour un service au plus égal à un tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants chercheurs, soit 64 heures équivalent travaux dirigés ;
- une mission dans les domaines de la diffusion de l'information scientifique et technique et de la valorisation des résultats de la recherche, dont la durée annuelle ne peut excéder 32 jours de travail ;
- une mission d'expertise effectuée dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation dont la durée annuelle ne peut excéder 32 jours de travail.

La durée totale des activités complémentaires aux activités de recherche confiées au doctorant dans le cadre du contrat doctoral ne peut excéder un sixième de la durée annuelle de travail effectif.

Dans la mesure où le service du doctorant contractuel ne comprend que des activités de recherche ou s'il comprend des activités complémentaires dont la durée annuelle cumulée est inférieure au sixième de la durée de travail effectif, des activités d'enseignement ou d'expertise peuvent lui être confiées en dehors du contrat doctoral, dans le cadre d'un cumul d'activités.

La durée totale cumulée de ces activités et des activités complémentaires prévues dans le contrat doctoral ne peut excéder un sixième de la durée de travail effectif.

Les doctorants contractuels ne peuvent exercer aucune autre activité d'enseignement ou d'expertise ou autre en dehors de celles énoncées ci-dessus.

Ces dispositions ont été introduites dans le statut des doctorants contractuels par un décret du 29 août 2016 modifiant le décret du 23 avril 2009 précité. Leur mise en

œuvre a été réalisée de manière progressive à l'Université de Strasbourg, dans une logique de maîtrise des moyens consacrés à la recherche.

A compter de l'année universitaire 2023-2024, ces dispositions deviennent applicables dans leur entièreté, permettant un dimensionnement de la mission complémentaires de doctorants contractuels adapté aux besoins des personnels concernés et des structures au sein desquelles la mission complémentaire des doctorants est exercée.

Ainsi, à compter de cette même année universitaire, la mission complémentaire d'enseignement des doctorants contractuels pourra être comprise entre 1 et 64 heures équivalent travaux dirigés, et la mission d'expertise, comprise entre 1 et 32 jours pour une année universitaire donnée.

Toutefois, afin de permettre au doctorant contractuel de valoriser pleinement son expérience d'enseignement ou d'expertise dans le cadre de la mission complémentaire qui lui a été confiée, en particulier dans un objectif de prise en compte en vue d'une inscription sur la liste de qualification aux fonctions d'enseignant-chercheur établie par l'instance nationale compétente, il est recommandé que le volume de la mission complémentaire d'enseignement ne se situe pas en deçà de 24 heures équivalent travaux dirigés et celui de la mission d'expertise, en deçà de 12 jours.

Cette possibilité autorise par voie de conséquence le cumul par un même doctorant contractuel d'une mission complémentaire d'enseignement et d'une mission d'expertise, sous réserve que le total des deux missions n'excède pas un sixième de la durée de travail effective.

Dispositions transitoires et finales

Le présent dispositif, soumis à l'avis des membres du Comité social d'administration d'établissement lors de sa séance du 29 juin 2023 et à l'avis des membres du Conseil d'administration de l'université lors de sa séance du 11 juillet 2023, est applicable à compter du 1^{er} septembre 2023, soit à compter de l'année universitaire 2023-2024.

Les contrats précédemment conclus, renouvelés au titre de l'année universitaire 2023-2024 et comportant une mission complémentaire, sont éligibles à ce dispositif.