

Délibération n° 2018-13

**Point de l'ordre du jour :** V 5.3

**Objet :** Charte des contractuels.

**Vu** le code de l'éducation ;

**Vu** la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat modifiée par la loi 2012-347 du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet ;

**Vu** Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;

**Vu** le décret n° 2011-21 du 5 janvier 2011, modifié, relatif à l'École normale supérieure de Cachan ;

**Vu** l'avis rendu par le Comité technique du 18 juin 2018.

**Vote unique :**

Le conseil d'administration approuve la Charte des contractuels telle que présentée au document annexé à la présente délibération.

**Nombres de votants :** 28

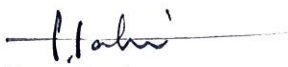
Pour : 28

Contre : 0

Abstentions : 0

Fait à Cachan, le 2 juillet 2018.

Pour extrait conforme,  
Le Président de l'École normale supérieure Paris-Saclay

  
Pierre-Paul ZALIO

*Pièces jointes : Charte des contractuels*

**Classée au registre des délibérations sous la référence :**

CA – 02.07.2018 - D.2018-13

**Publiée sur le site internet de l'ENS Paris-Saclay le :**  
3 juillet 2018

**Modalités de recours contre la présente délibération :**

En application de l'article R.421-1 et suivants du code de justice administrative, la présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et /ou de sa publication, d'un recours gracieux auprès du Président de l'ENS Paris-Saclay, et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Melun.

## CHARTRE DES PERSONNELS CONTRACTUELS DE L'ENS PARIS-SACLAY

L'Ecole normale supérieure Paris-Saclay (ENS Paris-Saclay), EPSCP, est soumise au statut général des fonctionnaires, qui pose le principe selon lequel les emplois permanents de l'Etat et de ses établissements publics sont occupés par des fonctionnaires.

Pour autant, la réalité du fonctionnement des établissements, notamment en termes de délais d'organisation des concours de la fonction publique ou pour des problématiques parfois d'attractivité, fait que le recours aux agents non titulaires de l'Etat est relativement fréquent. Il est autorisé, mais doit néanmoins être encadré, afin de s'assurer que les agents non titulaires bénéficient de droits et obligations, au même titre que les agents titulaires, dans la limite des textes qui les régissent et dans la mesure où tous les agents participent à la vie de l'établissement, à son dynamisme et à sa réussite.

La présente charte a pour objectif, sans reprendre de manière exhaustive l'ensemble des dispositions applicables aux agents contractuels, de rappeler les règles prévues par la réglementation en vigueur et de faire état de bonnes pratiques, en matière de recrutement, de rémunération et de déroulement de carrière des personnels contractuels au sein de l'ENS Paris-Saclay.

Cette charte s'applique à l'ensemble des agents non titulaires, qu'ils soient en contrat à durée déterminée (CDD) ou en contrat à durée indéterminée (CDI).

Sont néanmoins exclus de son champ d'application les catégories de personnels suivantes, parce que régies par des statuts et des règles spécifiques :

- Les contractuels doctorants ;
- Les apprentis ;
- Les PAST et les ATER ;
- Les vacataires rétribués à l'heure.

La présente charte sera d'application immédiate après son passage pour avis en Comité technique (CT) et après délibération du Conseil d'administration (CA) de l'établissement.

## I / Les cas de recours au recrutement des agents contractuels et le contrat de travail :

Afin de déterminer avec précision le besoin en matière de recours à un personnel contractuel, ainsi que la durée du contrat qui va lui être proposée, il convient de préciser les différents cas de recours aux agents non titulaires prévus par la réglementation.

### I-1- La définition du besoin :

Les différents cas de recours au recrutement de personnels contractuels, fixés par la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat modifiée par la loi 2012-347 du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, sont recensés ci-dessous :

Recours au recrutement en CDD	Durée du contrat
Recrutement pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient : <a href="#">article 4-2°</a>	CDD d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois. Le cas échéant, CDI à partir de 6 ans
Remplacement momentané de titulaires ou agents contractuels (pour temps partiel, congés divers) : <a href="#">article 6 quater</a>	CDD de la durée d'absence de l'agent remplacé
Recrutement dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire : <a href="#">article 6 quinquies</a>	CDD d'1 an renouvelable dans la limite de 2 ans
Recrutement pour faire face : - à un accroissement temporaire d'activité - à un accroissement saisonnier d'activité <a href="#">article 6 sexies</a>	- CDD de 12 mois sur 18 mois consécutifs - CDD de 6 mois sur 12 mois consécutifs

Il est néanmoins possible de recruter des agents non titulaires en CDI pour occuper des besoins permanents dans les cas suivants :

Recours au recrutement en CDI
Recrutement pour occuper : - des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A - des fonctions d'enseignement ou de recherche ou de recherche et d'enseignement <a href="#">article L.954-3 du Code de l'éducation</a>
Recrutement lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaire susceptible d'assurer les fonctions à pourvoir : <a href="#">article 4-1°</a>
Recrutement selon le principe de portabilité, lorsque la personne nouvellement recrutée bénéficiait déjà d'un CDI avec l'Etat ou un établissement public pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique : <a href="#">article 6 ter</a> (statut général)

Afin d'assurer à l'Ecole une meilleure attractivité des postes et surtout une certaine stabilité de l'encadrement pour assurer ses missions pérennes, l'ENS peut recruter les personnels relevant de la catégorie d'emploi A sur la base de CDD pouvant être d'emblée d'une durée de 3 ans, renouvelable.

Dans certains cas bien délimités, tels que lors de la portabilité du contrat et pour occuper des fonctions spécifiques, l'ENS peut recruter des personnels de catégorie A directement en CDI.

S'agissant des personnels relevant des catégories C et B, les CDD sont en principe conclus pour une durée pouvant aller jusqu'à 1 an, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 2 ans (sauf exception prévue au a) ci-dessous).

Il est à noter que dans le cas d'un recrutement d'un personnel contractuel pour exercer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, l'article L.954-3 du Code de l'éducation précise que la sélection du candidat doit être faite par un comité de sélection (CdS). Il appartient au CA de chaque établissement de déterminer ses propres règles de constitution et de composition des comités de sélection (CdS) dans le respect de l'article L.952-6-1 du Code de l'éducation : [dispositif prévu à l'annexe 2](#).

#### **a) Le renouvellement du CDD et les cas de requalification en CDI :**

Le CDD de 3 ans des personnels relevant de la catégorie A peut être renouvelé une fois, dans la limite d'une durée totale de 6 ans.

Ce contrat pourra donner lieu, le cas échéant, à une CDIisation dans les conditions définies ci-dessous.

Par ailleurs et par exception aux principes énoncés ci-dessus, les CDD conclus pour les personnels relevant des catégories C et B pourront être renouvelés au-delà de la limite de 2 ans, lorsque les emplois portent sur des missions pérennes et ce, **jusqu'à 5 ans maximum**.

Au-delà, la prolongation devra rester exceptionnelle et faire l'objet d'une argumentation par le directeur d'entité, dûment validée par la Direction des ressources humaines (DRH), avant arbitrage par la Présidence, car pouvant donner lieu à CDIisation au terme du dernier renouvellement.

La CDIisation de fait et systématique au terme des 6 ans est donc exclue.

Lorsqu'un agent contractuel est recruté pour un besoin permanent, il peut bénéficier d'un CDI s'il remplit les **4 conditions cumulatives** suivantes :

- il doit avoir été recruté pour répondre à un besoin permanent ;
- il doit pouvoir justifier d'une durée de services publics effectifs de 6 ans de manière continue ou discontinuée, à condition que l'interruption de contrat n'excède pas 4 mois ;
- il doit avoir accompli les services publics auprès d'un même employeur établissement public (tel que l'ENS) ;
- enfin, il doit avoir accompli ces services dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique durant les 6 années.

Si les conditions cumulatives sont remplies, le CDD peut alors être requalifié en CDI, **à l'issue d'un entretien avec le directeur d'entité et après l'accord préalable de la DRH et de la Présidence**.

#### **b) Le changement de poste et de catégorie d'emploi :**

Afin de favoriser la mobilité interne des personnels à l'Ecole, ainsi qu'un déroulement de carrière pour les agents contractuels, ceux-ci peuvent postuler sur des emplois en interne, de même catégorie ou du niveau de la catégorie supérieure.

Comme pour tout recrutement, le candidat devra adresser une lettre de candidature et un CV à la DRH et il sera reçu en entretien par l'entité recruteuse (cf. procédure recrutement).

S'il est sélectionné et que l'emploi relève du niveau de la catégorie supérieure, il devra alors être reçu à un second entretien, en présence du Directeur général des services (DGS), de la Directrice générale des services adjointe ressources humaines (DGSA RH) et du directeur de l'entité recruteuse, qui aura pour objectif de valider cette catégorie supérieure, ainsi que les fonctions et responsabilités qui y seront désormais associées (savoir-faire et savoir-être).

La DRH proposera, le cas échéant, à l'issue de ce dernier entretien, une revalorisation financière conforme au niveau de rémunération relevant de la catégorie supérieure.

Par ailleurs, le contrat de travail prévoira dès lors une période d'essai, permettant de valider les compétences de l'agent sur le nouveau poste occupé.

### **c) Le cas particulier des agents contractuels sur contrat de recherche :**

Des agents contractuels peuvent être recrutés à l'ENS Paris-Saclay sur des contrats de recherche.

La durée du contrat doit correspondre à la durée des financements.

Le recrutement peut être réalisé une fois cette durée calculée par les services de la DRH, qui s'assurent du nombre de mois pouvant être financés en coût chargé et une fois les crédits autorisés par la Direction des affaires financières (DAF).

Lorsqu'un personnel contractuel qui va être recruté pourrait cumuler ou cumule déjà une ancienneté de services publics de 6 années, son embauche devra faire l'objet d'une instruction préalable par la DRH et d'un arbitrage explicite de la Présidence.

De même, lorsqu'un personnel contractuel de nationalité étrangère va être recruté, il doit d'abord satisfaire aux procédures d'obtention d'un visa, sans quoi, la responsabilité de l'Ecole et plus précisément, celle du Président, s'en trouve engagée et son contrat ne pourra pas être validé.

De la même manière, si les crédits de financement proposés sont insuffisants, le contrat ne pourra être validé.

**Il est donc impératif d'anticiper au maximum l'accueil de ces personnels qui ne peuvent pas être employés et a fortiori rémunérés par l'Ecole sans que ces différentes conditions soient satisfaites.**

### **I -2- Le processus d'engagement et le contrat de travail :**

Une fois la définition du besoin exprimée par l'entité, puis validée administrativement par la DRH et en opportunité par la Présidence, notamment au travers de la campagne d'emplois annuelle, le processus de recrutement peut alors être mis en place.

A l'aide notamment de la cartographie des emplois, le directeur d'entité transmet à la DRH une demande d'engagement, accompagnée d'une fiche de poste définissant les caractéristiques du poste à pourvoir.

La DRH gère le processus de recrutement tel que défini à [l'annexe 1](#) de la présente charte.

Dans tous les cas, les postes font l'objet d'une publication en interne sur le site internet de l'Ecole, afin de favoriser autant que possible la mobilité interne au sein de l'Ecole. Et, de manière successive ou

concomitante selon la nature du poste à pourvoir, il est également procédé à une publication en externe (via la BIEP et tout autre support de publicité).

#### a) Les mentions du contrat de travail initial :

Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 a été modifié, afin de renforcer les dispositions relatives aux agents contractuels.

Ainsi, le contrat de travail, qu'il soit en CDD ou CDI, doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- La référence légale ou réglementaire sur la base duquel il est conclu ;
- La date d'effet du recrutement, ainsi que sa durée pour les CDD ;
- Le motif du recrutement, la nature du poste occupé, ainsi que la catégorie hiérarchique dont il relève ;
- Les droits et obligations de l'agent, lorsqu'il ne relève pas d'un texte de portée générale ;
- La rémunération.

Par ailleurs, les contrats formalisés par l'ENS Paris-Saclay mentionnent également :

- La durée de la période d'essai (détaillée ci-dessous) ;
- La structure d'accueil et le lieu de résidence administrative ;
- La quotité de travail ;
- Les règles applicables en matière de confidentialité et le cas échéant de propriété intellectuelle.

La période d'essai permet d'évaluer les compétences de l'agent sur le poste occupé et permet également à ce dernier de vérifier si le poste correspond bien à ses attentes.

L'ENS accorde en effet une attention particulière à cette période d'essai.

C'est pourquoi la DRH a mis en place un entretien à mi-parcours de la période d'essai, mené par la personne chargée du recrutement, ainsi qu'un entretien au terme de la période d'essai, avec le directeur d'entité ou responsable de service. Ces entretiens donnent lieu à une formalisation écrite, placée ensuite dans le dossier de l'agent (cf. [annexe 1](#)).

#### La durée de la période d'essai à l'ENS Paris-Saclay est définie comme suit :

Durée du contrat	Durée de la période d'essai
< à 6 mois	3 semaines
< à 1 an	1 mois
> à 1 an et < à 2 ans	2 mois
> ou = à 2 ans	3 mois
CDI	4 mois

Dans tous les cas, le contrat prévoit explicitement la possibilité de renouveler une fois les périodes d'essai pour une même durée, d'où l'importance de l'entretien de fin de période d'essai.

#### b) La fin du contrat de travail en CDD :

Le contrat prévoit également, conformément à la réglementation en vigueur, une **durée de préavis** qui s'applique ainsi qu'il suit :

Durée du contrat	Durée du préavis
< à 6 mois	8 jours
> ou = à 6 mois et < à 2 ans	1 mois
> ou = à 2 ans	2 mois
> ou = à 6 ans (contrat susceptible de se transformer en CDI)	3 mois

**Le directeur d'entité doit obligatoirement recevoir l'agent avant le début de la période de préavis, de sorte à expliquer à l'agent les raisons de son non renouvellement de contrat, lorsque celui-ci est susceptible, compte tenu de sa durée totale, d'être renouvelé pour une durée indéterminée (obligation réglementaire).**

La non reconduction du contrat lui sera alors notifiée par écrit par les services de la DRH, déclenchant ainsi le délai légal de recours d'une durée de 2 mois.

A l'expiration du contrat, la DRH adresse à l'agent un certificat employeur, accompagné de l'attestation Assedic, à délivrer le cas échéant au Pôle Emploi.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

## II / La rémunération des agents contractuels :

La rémunération des personnels contractuels est composée de la même manière que celle des titulaires : un indice majoré, auquel s'ajoute une indemnité de résidence et le cas échéant un supplément familial de traitement, ainsi qu'un remboursement de transport.

Cette rémunération principale est également accompagnée d'une prime mensuelle et, le cas échéant, d'une prime annuelle versée en une seule fois au mois de décembre de l'année considérée, conformément à la délibération du conseil d'administration du 24 mars 2011.

En tant qu'établissement public, l'ENS doit privilégier l'emploi public et l'intégration dans la carrière des agents contractuels. A ce titre, les personnels contractuels ne bénéficient pas des mêmes avantages indemnitaires que les personnels titulaires.

### II-1- La rémunération principale :

Les agents recrutés pour un besoin temporaire ou saisonnier ([article 6 sexies](#)) sont classés à l'indice correspondant à l'échelon suivant :

1<sup>er</sup> échelon des grilles de la catégorie A (IGR, IGE, ASI), B (TECH), ou C (ADT) de référence des ITRF

Afin d'être attractif et de pouvoir fidéliser les agents contractuels, des grilles de rémunération seront néanmoins proposées et examinées à l'occasion de la mise en place du Rifseep prévu en 2019, notamment pour ceux recrutés au titre des autres articles.

## **II-2- La rémunération accessoire :**

Les agents contractuels bénéficient également d'une prime, appelée prime de participation à l'activité (PPA), dont le principe a été mis en place par délibération du conseil d'administration du 24 mars 2011.

Cette PPA est composée, à l'instar du Rifseep des agents titulaires de la fonction publique, d'une part fixe mensuelle et d'une part variable annuelle, versée sur la paie de décembre.

Les montants de cette PPA seront redéfinis à l'occasion de la mise en place du Rifseep.

D'une manière générale, la DRH veille ainsi à ce que le niveau de rémunération n'excède pas celui auquel l'agent serait classé dans le cas de sa réussite au concours, si le candidat s'inscrit dans la perspective d'une titularisation dans la fonction publique d'Etat.

Toutefois, l'ENS Paris-Saclay pourra décider de fixer une rémunération particulière, tenant compte des fonctions exercées, du niveau de responsabilité et d'expertise nécessités par l'emploi à pourvoir, de l'expérience professionnelle et, le cas échéant, du niveau de rémunération détenu par le candidat sur son poste antérieur.

Cette dérogation peut s'appliquer afin de favoriser l'attractivité de l'Ecole sur certains postes nécessitant une spécialité particulière, ou soumis à une concurrence forte ou encore sur lesquels elle rencontrerait des difficultés particulières à recruter.

Dans ce cas, la rémunération pourra être calculée sur la base d'un forfait, sans référence à un quelconque indice.

## **II-3- La possibilité de revalorisation de la rémunération :**

La réglementation prévoit la possibilité, pour les agents recrutés en CDI, de réévaluer la rémunération au moins tous les 3 ans, au vue des résultats de l'entretien professionnel et le cas échéant, de l'évolution des fonctions.

A l'ENS Paris-Saclay, cette possibilité se traduit déjà, depuis 2011, dans l'application des grilles de titulaires aux agents contractuels en CDI. Ces derniers augmentent donc d'échelon selon les mêmes évolutions et durées que les agents titulaires.

## **III / L'évolution de carrière des agents contractuels :**

Les personnels contractuels bénéficient de certains droits et obligations.

Ils sont notamment astreints au secret professionnel et à une obligation de discrétion professionnelle. Ils sont par ailleurs responsables de l'exécution des tâches qui leurs sont confiées et doivent se conformer aux instructions de la hiérarchie (article 1-1 décret n° 84-16 précité).

Un certain nombre de garanties, mises en place par la réglementation et/ou par l'Ecole leur sont également accordées.



### **III-1- L'intégration des agents contractuels à l'Ecole :**

Au moment de son recrutement, l'agent contractuel est accueilli en premier lieu par la DRH de l'établissement, puis par son entité d'affectation.

Afin de pouvoir remplir ses missions, il peut bénéficier, comme l'ensemble des personnels de l'Ecole, des dispositifs de formation contenus dans le plan de formation, mis à disposition sur l'intranet de l'Ecole.

Il peut bénéficier également des prestations d'action sociales (sous certaines conditions) et de la médecine préventive, avec la possibilité de rencontrer le médecin de prévention, mais également une psychologue clinicienne, qui assure un certain nombre de consultations en vacations pour le compte de l'Ecole.

Lorsque l'intégration d'un personnel contractuel concerne une personne en situation de handicap, celle-ci peut bénéficier, sur la base d'une prescription du médecin de prévention et après instruction du dossier par le relais handicap, de mesures et matériels adaptés audit handicap.

Par ailleurs, chaque année, au mois d'octobre, l'Ecole organise la journée des « nouveaux entrants » qui permet aux primo-entrants de connaître, dans les grandes lignes, la structure administrative de l'Ecole, eu égard aux besoins qu'ils peuvent rencontrer durant la vie du contrat, ainsi que les activités d'enseignement et de recherche qui sont le fondement de l'ENS Paris-Saclay. Cette présentation est souvent assortie de visites de laboratoires et/ou de présentations d'expériences.

Il est alors recommandé aux directeurs d'entités de s'organiser pour laisser la possibilité aux nouveaux entrants d'y participer, afin de favoriser leur intégration au sein de l'établissement.

### **III-2- La carrière des agents contractuels à l'ENS Paris-Saclay :**

#### **a) Le temps de travail et des absences :**

Les agents contractuels sont, pour la durée de leur contrat, soumis à la même note de cadrage du temps de travail applicable à l'ensemble des personnels de l'ENS. La note de cadrage précise le calcul de leur temps de travail, de leurs droits à congés annuels et de l'éventuel ouverture et alimentation d'un compte épargne temps (CET), à partir d'un an d'ancienneté.

#### **b) L'entretien professionnel :**

Quel que soit la durée du contrat et, de manière obligatoire à compter d'un an d'ancienneté, l'agent bénéficie chaque année d'un entretien professionnel, qui donne lieu à un compte rendu.

Cet entretien a pour but de fixer les objectifs collectifs et individuels qui lui seront assignés pour l'année à venir et de faire le bilan sur l'année écoulée et la réalisation des objectifs précédents. C'est également l'occasion d'un échange formalisé avec son supérieur hiérarchique direct, afin de faire le point sur les écarts positifs et/ou négatifs constatés avec la fiche de poste initiale et de mettre en œuvre, le cas échéant, les mesures correctives (ex. formations).

Afin de bien préparer cet entretien, l'agent et son supérieur pourront s'aider du « guide de l'entretien professionnel », qui est à disposition sur l'intranet de l'Ecole.

#### **c) Les congés pour raisons de santé ou familiale :**

Les conditions dans lesquelles les agents contractuels peuvent bénéficier de congés de maladie rémunérés sont énumérées à l'article 12 du décret n° 86-83 précité.

Il est à noter que l'agent doit avoir une ancienneté de 6 mois de services, afin de pouvoir bénéficier d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption dûment rémunéré à plein traitement.

Lorsqu'il satisfait aux conditions d'ancienneté, l'agent est alors subrogé dans ses droits à indemnisation du congé de maladie et l'ENS Paris-Saclay lui verse l'intégralité de son traitement. Cette mention est explicitement inscrite dans le contrat de travail.

Dès lors, l'établissement prend à sa charge l'éventuelle différence de rémunération entre le traitement de l'agent et les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), remboursées dès lors à l'Ecole et non plus à l'agent.


#### **d) La préparation aux concours :**

Dans le cadre de sa politique d'entrée dans la carrière au sein de la fonction publique d'Etat, l'ENS Paris-Saclay travaille chaque année, dans le cadre de sa campagne d'emplois, à l'ouverture de concours de la fonction publique, notamment pour les personnels des filières administratives, techniques et de bibliothèque.

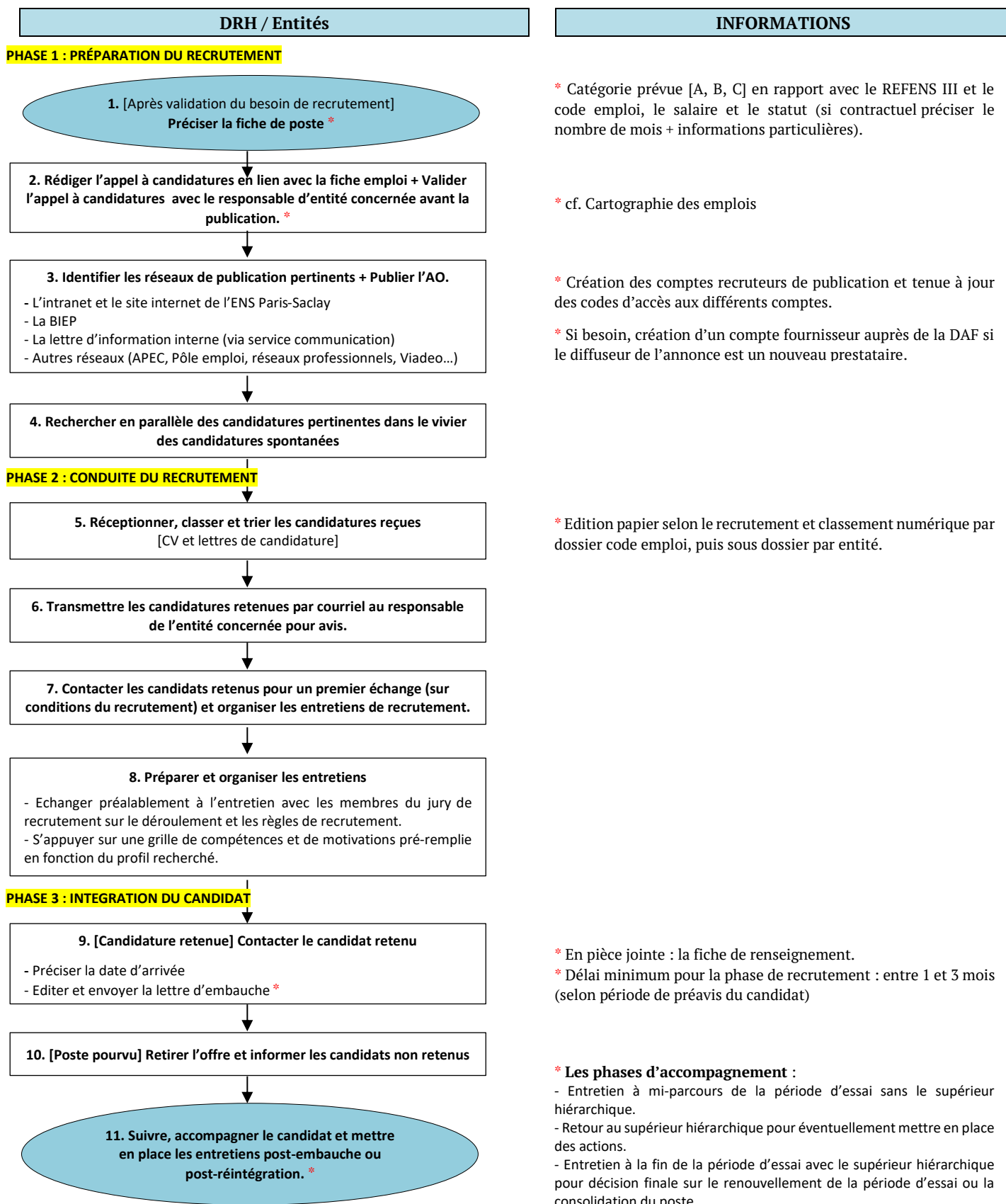
Dans cette perspective, l'Ecole met en place une politique dynamique de formation en vue de la préparation et de la réussite aux concours, auxquels les agents contractuels sont invités à s'inscrire, dans la logique d'évolution de leur carrière et des missions de l'entité dans laquelle ils travaillent.

#### **Textes de référence :**

- Loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- Loi 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
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- Article L.954-3 du Code de l'éducation

	Procédure de recrutement <b>Annexe 1</b> Charte des contractuels	<b>Service</b> DRH
		<b>Domaine</b> Recrutement
<b>PROCÉDURE</b>		<b>N° d'incrémentation</b> DRH-PRO-005-01

**Action au préalable :** L'entité (le service, le laboratoire ou le département) exprime son besoin au fil de l'eau et/ou au moment des campagnes d'emplois (vacance de poste ou création de poste) à la DRH. La DRH classe et valide les demandes avec la Présidence et informe les entités du choix.



Rédigé le : 21/12/2017 par : Carine Fernandez	Modifié le : 05/02/2018 par : Marion LLORENS	Approuvé le : 12/02/2018 Par : Catherine Torricelli
--	---	--

## ANNEXE 2

### Charte des personnels contractuels de l'ENS Paris-Saclay

#### Le recrutement des personnels contractuels pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche, ou d'enseignement et de recherche

#### Textes de référence :

- Art. L.952-6-1 et art. L. 954-3 du Code de l'éducation;
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Les départements et laboratoires peuvent identifier des besoins en recherche et en enseignement ou en responsabilité administrative et pédagogique, justifiant le recrutement de personnels contractuels.

Le dispositif est pensé en priorité pour soutenir l'activité scientifique via des chercheurs contractuels.

Il est toutefois rappelé qu'à titre exceptionnel, des enseignants-chercheurs ou enseignants contractuels peuvent également être recrutés.

Les demandes de recrutement sont alors formalisées par l'entité et transmises à la DRH qui les soumet à l'arbitrage de la Présidence.

#### I/ Durée du contrat, obligation de service et rémunération :

- La durée :

Contrat à durée déterminée : durée à discuter avec le candidat, mais il est recommandé une durée de 3 ans renouvelable une fois, avec période d'essai de 3 mois renouvelable

Contrat à durée indéterminée : avec période d'essai de 3 mois renouvelable

- L'obligation de service :

Chercheur contractuel : activité de recherche avec possibilité de vacances d'enseignement

Enseignant-chercheur contractuel : 192 HETD + activité de recherche

Enseignant contractuel : 384 HETD

Le service des intéressés peut être modulé annuellement.

- La rémunération :

Une rémunération au forfait sera proposée au candidat et fixée par référence aux grilles des maitres de conférences et des professeurs d'université. Elle tiendra compte du niveau du candidat recruté.

Une prime de participation à l'activité pourra également être allouée en complément du traitement principal, conformément aux modalités prévues par la délibération du Conseil d'Administration du 24 mars 2011.

## **II/ Procédure de recrutement :**

Le département et le laboratoire de rattachement sont chargés conjointement de l'élaboration du profil de poste.

Le profil de poste devra faire clairement apparaître le besoin de l'entité, en corrélation avec le projet d'établissement.

Un comité de sélection est constitué, dans le respect des principes généraux prévu par l'article L. 952-6-1 du code de l'éducation. Ledit comité sera composé de la manière suivante :

- Le Président ou son représentant (Président du CdS)
- Le directeur de département ou son représentant
- Le directeur du laboratoire ou son représentant
- Une personnalité externe à l'établissement, issue de la spécialité concernée, de niveau équivalent ou supérieur aux fonctions sur lesquelles s'opèrent le recrutement.

A ces conditions s'ajoute la nécessité de veiller à une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes lorsque la répartition propre à la discipline le permet.

- Recevabilité des candidatures :

La DRH est chargée de la recevabilité administrative des dossiers de candidatures et les soumet par la suite au comité de sélection.

Le profil du poste est publié sur le site internet et l'intranet de l'établissement. Les entités peuvent également concourir à une diffusion plus large de l'offre de poste, le cas échéant.