

**DELIBERATION****Du Conseil d'Administration de l'Université du Mans****Séance du 14 mars 2019****I – Délibérations****1.3 - Questions générales****1.3.2 – Modification de la délibération du Conseil d'Administration du 6 juillet 2017 relative au recrutement et à la rémunération des personnels contractuels enseignants****LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

- VU** *le code de l'Éducation et notamment son Art. L712-3 ;*  
**VU** *l'avis du Comité Technique réuni en séance le 7 décembre 2018 ;*  
**VU** *la délibération n°2017-07-06-53 du Conseil d'Administration réuni en séance le 6 juillet 2017 ;*  
**VU** *les statuts de l'Université du Mans approuvés par le Conseil d'Administration réuni en séance le 12 octobre 2017.*

**APRES EN AVOIR DELIBERE,**

- **Approuve à l'unanimité des voix, avec 22 voix pour, la modification de la délibération du Conseil d'Administration du 6 juillet 2017 relative au recrutement et à la rémunération des personnels contractuels enseignants. Le détail est annexé à la présente.**

Le Mans, le 21 mars 2019

Le Président de l'Université du Mans

**Rachid EL GUERJOUA**

Pour le Président de Le Mans Université  
et par délégation  
La Vice-Présidente  
du Conseil d'Administration

**Claire DUVERGER - ARFUSO**

Extrait transmis au Recteur Chancelier des Universités le :

**22 MARS 2019**

**EXTRAIT DU RELEVÉ DES AVIS DU COMITÉ TECHNIQUE D'ÉTABLISSEMENT**

**Séance du 7 décembre 2018**

**Modification de la délibération du Conseil d'administration du 6 juillet 2017 relative au recrutement et à la rémunération des personnels contractuels enseignants**

**Le Comité technique,**

**vu** *le décret 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.*

**après en avoir délibéré,**

- **émet un avis favorable à l'unanimité : 0 abstention, 10 voix pour et 0 voix contre.**

Le Président de l'Université du Mans

Rachid EL GUERJOUA



**Proposition de modification de la délibération du Conseil  
d'administration du 6 juillet 2017 relative au recrutement et à la  
rémunération des personnels contractuels enseignants**

Après avis unanimement favorable du Comité technique du 7 décembre 2018

**Au b- de la section *Procédure de recrutement* est proposée la modification  
suivante :**

Afin de préciser la composition des comités de sélection mis en place pour le recrutement d'enseignants contractuels dans le cadre de l'article L954-3 du code de l'éducation,

Il est proposé de remplacer le texte : *"Un comité de sélection est créé par délibération du Conseil académique en formation restreinte qui comprend au moins quatre enseignants-chercheurs issus prioritairement de la discipline dont deux extérieurs à l'établissement."*

par les dispositions suivantes:

Un comité de sélection est créé par délibération du Conseil académique en formation restreinte composé d'au moins quatre membres dont la moitié extérieurs à l'établissement. Les membres du Comité de sélection sont issus prioritairement de la discipline. Les membres ont la qualité d'enseignants-chercheurs ou d'enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur sans que ces derniers ne puissent représenter plus de la moitié des membres du Comité. Le Comité de sélection est présidé par un enseignant-chercheur de l'Université du Mans dont la voix est prépondérante.

## **Recrutement et rémunération des personnels contractuels enseignants**

adopté par le Conseil d'administration du 6 juillet 2017  
après avis favorable du Comité technique du 23 juin 2017

### **Préambule**

L'université du Maine compte plusieurs contractuels enseignants :

- certains sont recrutés sur des postes temporairement vacants d'enseignants du second degré en application des dispositions prévues par le décret n°92-131 du 5 février 1992 relatif au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur ;
- d'autres sont recrutés sur ressources propres de l'établissement sur le fondement de l'article L954-3 du code de l'éducation (recrutements dits LRU) et en application d'une délibération en conseil d'administration du 7 juillet 2011 puis à chaque nouveau recrutement, d'une décision expresse du Conseil d'administration après avis du Comité technique.

Par ailleurs, l'Université du Maine recrute des vacataires d'enseignement sur la base du décret n° 87-889 du 29/10/1987 et contractuels sur la base de contrats horaires d'enseignements sur le fondement de l'article L954-2 pour les disciplines identifiées comme difficiles à pourvoir sur la base du décret de 1987. Ces deux catégories d'enseignants sont rémunérées en référence au taux de l'heure complémentaire d'enseignement sur service fait. Elles ne sont pas concernées par les dispositions présentées ci-dessous.

La présente convention vise à préciser les modalités de recrutement et de rémunération des contractuels enseignants à l'Université du Maine. Elle définit également le cadre d'évolution de leur rémunération.

### **Procédures de recrutement**

- a- L'Université du Maine peut procéder à des recrutements d'enseignants contractuels en application des dispositions prévues par le décret n°92-131 dès lors qu'un poste d'enseignant du second degré se découvre vacant et qu'il n'est pas pourvu par le recrutement d'un enseignant titulaire, notamment en cas de vacance temporaire (congé parental, disponibilité, détachement sortant du titulaire du poste).

Une commission ad hoc de recrutement est mise en place par le Président de l'Université sur proposition du directeur de la composante d'affectation. Elle comprend le directeur de la composante ou son représentant, 2 enseignants-chercheurs et 2 enseignants du second degré choisis prioritairement dans la discipline et, le cas échéant, un représentant du président de l'Université si les missions du poste à pourvoir sont transversales à plusieurs composantes.

- b- L'Université du Maine peut procéder à des recrutements d'enseignants contractuels en application des dispositions de l'article L954-3 du code de l'éducation. Le recours à ces dispositions reste exceptionnel et doit faire l'objet d'une décision expresse du Conseil d'administration après avis du Comité technique.

**Un comité de sélection est créé par délibération du Conseil académique en formation restreinte qui comprend au moins quatre enseignants-chercheurs issus prioritairement de la discipline dont deux extérieurs à l'établissement.**

Dans les deux cas, la commission ad hoc ou le comité de sélection procède à l'audition des candidats qu'elle aura sélectionnés. Une mise en situation professionnelle peut être réalisée (les candidats sont prévenus à l'avance de la nature et de la durée de la mise en situation).

### **Contrats de travail**

Les contrats sont à durée déterminée d'une durée généralement égale à l'année universitaire, ou, dans le cas où la vacance du poste est inférieure à une année, pour la durée de la vacance effective du poste.

Les agents pour lesquels la durée de recrutement serait supérieure à 6 années obtiennent un contrat à durée indéterminée.

Les obligations de service sont fixées à 384 hTD annuelles pour un temps plein. Elles incluent la préparation et le contrôle des connaissances.

Lorsque le service des agents est supérieur aux obligations de service, ceux-ci bénéficient du versement d'heures complémentaires dans les mêmes conditions que les enseignants du second degré titulaires.

Les contrats de travail établis en application de l'article L954-3 du code de l'éducation prévoient que les dispositions relatives à la protection sociale, aux droits à congés et à la discipline, définies par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié s'appliquent aux agents recrutés.

### **Conditions de candidature**

Outre les conditions générales d'accès à un emploi public, les candidats devront remplir l'une des deux conditions suivantes :

- être titulaire d'un master ou d'un diplôme équivalent à Bac+5 ;
- être titulaire d'une licence ou d'un diplôme équivalent à Bac+3 **et** avoir une expérience professionnelle d'au moins 5 années dans le domaine de compétence attendu, dont au moins une expérience d'enseignement ou de formation.

### **Rémunération**

Le niveau de recrutement est fixé d'un commun accord entre l'employeur et l'agent en tenant compte du type de fonctions exercées, du niveau de responsabilités, des qualifications. Le niveau de rémunération peut prendre en compte l'expérience professionnelle antérieure de la personne recrutée.

Les niveaux de rémunération sont fixés sur la base d'une grille de rémunération des enseignants contractuels publiée en annexe.

Le recrutement se fait généralement en référence au 1<sup>er</sup> niveau de la grille.

Toutefois, sont recrutés en référence au 2<sup>ème</sup> niveau de la grille :

- les agents titulaires d'un master et comptant deux années d'expérience professionnelle dans la discipline ;
- les agents titulaires d'une licence et comptant cinq années d'expérience professionnelle dans la discipline.

Sont recrutés en référence au 3<sup>ème</sup> niveau de la grille :

- les agents titulaires d'un doctorat ;
- les agents titulaires d'un master et comptant quatre années d'expérience professionnelle dans la discipline ;
- les agents titulaires d'une licence et comptant sept années d'expérience professionnelle dans la discipline.

### **Schéma d'évolution des rémunérations**

Un réexamen de la rémunération est réalisé au moins tous les trois ans.

Les revalorisations sont mises en œuvre après avis du directeur de la composante d'affectation.

Dans le cas où cet avis est défavorable, la décision est prise par le Président de l'Université après avis de la Commission consultative paritaire des agents contractuels.

Une évolution du niveau de rémunération est mise en place dans le cadre général suivant :

- a- Pour les agents rémunérés en référence aux 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> niveaux, le niveau de rémunération est réexaminé tous les deux ans.
- b- Pour les agents rémunérés en référence au 4<sup>ème</sup> niveau et aux niveaux supérieurs, le niveau de rémunération est réexaminé tous les trois ans.

La première année de congé parental prévu à l'article 19 du décret n°86-84 du 17 janvier 1986 modifié est prise en compte dans l'appréciation de l'ancienneté requise, les périodes suivantes sont comptées pour moitié.

Les congés sans rémunération prévus par les articles 19bis à 24 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié suspendent l'appréciation de l'ancienneté requise.

Lorsqu'à titre exceptionnel et individuel, une revalorisation plus rapide que le rythme prévu aux alinéas a et b est mise en œuvre, c'est la date d'effet de l'évolution différenciée que sera prise en compte pour le calcul de la date d'effet de la revalorisation suivante.

Ces mesures prennent effet au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

### **Mesures spécifiques d'initialisation du dispositif**

Les niveaux de rémunération des agents contractuels déjà présents dans l'établissement à cette date font l'objet d'un réexamen selon le rythme défini aux alinéas a et b après repositionnement dans le niveau correspondant à leur rémunération au 31 août 2017, ou lorsqu'il n'existe pas de niveau équivalent, au niveau immédiatement supérieur.

Les dispositions de la délibération du Conseil d'administration du 31 mars 2016 relatives au recrutement et à la rémunération des personnels contractuels enseignants sont annulées à effet du 1<sup>er</sup> septembre 2017.

---

### **Annexe : Grille de rémunération des agents contractuels enseignants à l'Université du Maine à compter du 1er septembre 2017**

<b>Niveau</b>	<b>Indice majoré</b>
1	390
2	441
3	448
4	461
5	476
6	487
7	519
8	557
9	590
10	629
11	673

**DELIBERATION**  
**Du Conseil d'Administration de l'Université du Maine**

∞ Séance du 6 juillet 2017 ∞

**II – Délibérations**  
**2.2 – Questions financières et comptables**  
**2.2.2 – Ajustements apportés au cadre de recrutement des enseignants contractuels**

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

**VU** *le code de l'Éducation et notamment son Art. L712-3,*  
**VU** *l'avis du Comité Technique réuni en séance le 23 juin 2017,*  
**VU** *les statuts de l'Université du Maine approuvés par le Conseil d'Administration, réuni en séance le 7 juillet 2016.*

**APRES EN AVOIR DELIBERE,**

- **Approuve à l'unanimité des voix, avec 21 voix pour, les ajustements apportés au cadre de recrutement des enseignants contractuels dont le détail est annexé à la présente.**

Le Mans, le 11 juillet 2017

Le Président de l'Université du  
Maine

Rachid EL GUERJOUA



Extrait transmis au Recteur Chancelier des Universités le :

13 JUL. 2017

**Extrait du Relevé des Avis  
du Comité Technique d'Établissement**

☞ Séance du 23 juin 2017 ☜

**Ajustements du cadre de recrutement des contractuels enseignants**

**LE COMITE TECHNIQUE**

**VU** *le décret 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.*

**APRES EN AVOIR DELIBERE,**

- émet un avis favorable à la majorité : 8 voix pour, 0 voix contre et 2 abstentions,

Le Mans, le 23 juin 2017

Le Président de l'Université du  
Maine

Rachid EL GUERJOUA



Extrait transmis au Recteur Chancelier des Universités le :

13 JUIL. 2017



## Recrutement et rémunération des personnels contractuels enseignants

Proposé au Conseil d'administration du 6 juillet 2017  
Après avis favorable du Comité technique du 23 juin 2017

### Préambule

L'université du Maine compte plusieurs contractuels enseignants :

- certains sont recrutés sur des postes temporairement vacants d'enseignants du second degré en application des dispositions prévues par le décret n°92-131 du 5 février 1992 relatif au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur ;
- d'autres sont recrutés sur ressources propres de l'établissement sur le fondement de l'article L954-3 du code de l'éducation (recrutements dits LRU) et en application d'une délibération en conseil d'administration du 7 juillet 2011 puis à chaque nouveau recrutement, d'une décision expresse du Conseil d'administration après avis du Comité technique.

Par ailleurs, l'Université du Maine recrute des vacataires d'enseignement sur la base du décret n° 87-889 du 29/10/1987 et contractuels sur la base de contrats horaires d'enseignements sur le fondement de l'article L954-2 pour les disciplines identifiées comme difficiles à pourvoir sur la base du décret de 1987. Ces deux catégories d'enseignants sont rémunérées en référence au taux de l'heure complémentaire d'enseignement sur service fait. Elles ne sont pas concernées par les dispositions présentées ci-dessous.

La présente convention vise à préciser les modalités de recrutement et de rémunération des contractuels enseignants à l'Université du Maine. Elle définit également le cadre d'évolution de leur rémunération.

### Procédures de recrutement

- a- L'Université du Maine peut procéder à des recrutements d'enseignants contractuels en application des dispositions prévues par le décret n°92-131 dès lors qu'un poste d'enseignant du second degré se découvre vacant et qu'il n'est pas pourvu par le recrutement d'un enseignant titulaire, notamment en cas de vacance temporaire (congé parental, disponibilité, détachement sortant du titulaire du poste).  
Une commission ad hoc de recrutement est mise en place par le Président de l'Université sur proposition du directeur de la composante d'affectation. Elle comprend le directeur de la composante ou son représentant, 2 enseignants-chercheurs et 2 enseignants du second degré choisis prioritairement dans la discipline et, le cas échéant, un représentant du président de l'Université si les missions du poste à pourvoir sont transversales à plusieurs composantes.
- b- L'Université du Maine peut procéder à des recrutements d'enseignants contractuels en application des dispositions de l'article L954-3 du code de l'éducation. Le recours à ces dispositions reste exceptionnel et doit faire l'objet d'une décision expresse du Conseil d'administration après avis du Comité technique.  
Un comité de sélection est créé par délibération du Conseil académique en formation restreinte qui comprend au moins quatre enseignants-chercheurs issus prioritairement de la discipline dont deux extérieurs à l'établissement.

Dans les deux cas, la commission ad hoc ou le comité de sélection procède à l'audition des candidats qu'elle aura sélectionnés. Une mise en situation professionnelle peut être réalisée (les candidats sont prévenus à l'avance de la nature et de la durée de la mise en situation).

### **Contrats de travail**

Les contrats sont à durée déterminée d'une durée généralement égale à l'année universitaire, ou, dans le cas où la vacance du poste est inférieure à une année, pour la durée de la vacance effective du poste.

Les agents pour lesquels la durée de recrutement serait supérieure à 6 années obtiennent un contrat à durée indéterminée.

Les obligations de service sont fixées à 384 hTD annuelles pour un temps plein. Elles incluent la préparation et le contrôle des connaissances.

Lorsque le service des agents est supérieur aux obligations de service, ceux-ci bénéficient du versement d'heures complémentaires dans les mêmes conditions que les enseignants du second degré titulaires.

Les contrats de travail établis en application de l'article L954-3 du code de l'éducation prévoient que les dispositions relatives à la protection sociale, aux droits à congés et à la discipline, définies par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié s'appliquent aux agents recrutés.

### **Conditions de candidature**

Outre les conditions générales d'accès à un emploi public, les candidats devront remplir l'une des deux conditions suivantes :

- être titulaire d'un master ou d'un diplôme équivalent à Bac+5 ;
- être titulaire d'une licence ou d'un diplôme équivalent à Bac+3 et avoir une expérience professionnelle d'au moins 5 années dans le domaine de compétence attendu, dont au moins une expérience d'enseignement ou de formation.

### **Rémunération**

Le niveau de recrutement est fixé d'un commun accord entre l'employeur et l'agent en tenant compte du type de fonctions exercées, du niveau de responsabilités, des qualifications. Le niveau de rémunération peut prendre en compte l'expérience professionnelle antérieure de la personne recrutée.

Les niveaux de rémunération sont fixés sur la base d'une grille de rémunération des enseignants contractuels publiée en annexe.

Le recrutement se fait généralement en référence au 1<sup>er</sup> niveau de la grille.

Toutefois, sont recrutés en référence au 2<sup>ème</sup> niveau de la grille :

- les agents titulaires d'un master et comptant deux années d'expérience professionnelle dans la discipline ;
- les agents titulaires d'une licence et comptant cinq années d'expérience professionnelle dans la discipline.

Sont recrutés en référence au 3<sup>ème</sup> niveau de la grille :

- les agents titulaires d'un doctorat ;
- les agents titulaires d'un master et comptant quatre années d'expérience professionnelle dans la discipline ;
- les agents titulaires d'une licence et comptant sept années d'expérience professionnelle dans la discipline.

### **Schéma d'évolution des rémunérations**

Un réexamen de la rémunération est réalisé au moins tous les trois ans.

Les revalorisations sont mises en œuvre après avis du directeur de la composante d'affectation. Dans le cas où cet avis est défavorable, la décision est prise par le Président de l'Université après avis de la Commission consultative paritaire des agents contractuels.

Une évolution du niveau de rémunération est mise en place dans le cadre général suivant :

- a- Pour les agents rémunérés en référence aux 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> niveaux, le niveau de rémunération est réexaminé tous les deux ans.
- b- Pour les agents rémunérés en référence au 4<sup>ème</sup> niveau et aux niveaux supérieurs, le niveau de rémunération est réexaminé tous les trois ans.

La première année de congé parental prévu à l'article 19 du décret n°86-84 du 17 janvier 1986 modifié est prise en compte dans l'appréciation de l'ancienneté requise, les périodes suivantes sont comptées pour moitié.

Les congés sans rémunération prévus par les articles 19bis à 24 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié suspendent l'appréciation de l'ancienneté requise.

Lorsqu'à titre exceptionnel et individuel, une revalorisation plus rapide que le rythme prévu aux alinéas a et b est mise en œuvre, c'est la date d'effet de l'évolution différenciée que sera prise en compte pour le calcul de la date d'effet de la revalorisation suivante.

Ces mesures prennent effet au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

#### **Mesures spécifiques d'initialisation du dispositif**

Les niveaux de rémunération des agents contractuels déjà présents dans l'établissement à cette date font l'objet d'un réexamen selon le rythme défini aux alinéas a et b après repositionnement dans le niveau correspondant à leur rémunération au 31 août 2017, ou lorsqu'il n'existe pas de niveau équivalent, au niveau immédiatement supérieur.

**Les dispositions de la délibération du Conseil d'administration du 31 mars 2016 relatives au recrutement et à la rémunération des personnels contractuels enseignants sont annulées à effet du 1<sup>er</sup> septembre 2017.**

---

**Annexe : Grille de rémunération des agents contractuels enseignants à l'Université du Maine à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017**

<b>Niveau</b>	<b>Indice majoré</b>
1	390
2	441
3	448
4	461
5	476
6	487
7	519
8	557
9	590
10	629
11	673

## Présentation des évolutions proposées

### au cadre de recrutement et de rémunération des enseignants contractuels

Le protocole Parcours professionnels Carrières rémunérations (PPCR) modifie structurellement la grille de rémunération et le rythme d'avancement des professeurs certifiés de classe normale fonctionnaires progressivement jusqu'en 2020 présenté dans le tableau ci-dessous

Ech	Indice 2016	1-1-2017	1-1-2018	1-1-2019	2017-2019	Indice 1-1-2020	Temps de passage 2016	Temps de passage 2020	Temps cumulé 2020	
1	349	+34	+5	+2	+41	390	3m	1	1	2
2	376	+7	+58		+65	441	9m	1	2	4
3	432	+8	+5	+3	+16	448	1	2	4	6
4	445	+8	+5	+3	+16	461	2,5	2	6	9
5	458	+8	+5	+5	+18	476	3,5	2,5	8,5	12
6	467	+11	+5	+9	+25	487	3,5	3	11,5	15
7	495	+11	+5	+8	+24	519	3,5	3	14,5	18
8	531	+11	+5	+10	+26	557	4,5	3,5	18	21
9	567	+11	+5	+7	+23	590	5	4	22	24
10	612	+8	+5	+4	+17	629	5,5	4	26	27
11	638	+6	+5	+4	+15	673	-	-		

**Les évolutions au cadre adopté en mars 2016 proposées sont les suivantes :**

Compte-tenu de la modification importante des premier et deuxième échelons de la grille des titulaires au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et au 1<sup>er</sup> janvier 2018, il est proposé d'adopter dès le 1<sup>er</sup> septembre 2017 une grille spécifique pour le recrutement des contractuels dont les niveaux de rémunération correspondent à la grille des professeurs certifiés au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Recrutement en référence au 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> niveaux selon la qualification et l'expérience en remplacement des 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> échelons de la grille des PRCE ante PPCR.

Les agents rémunérés à des niveaux correspondant aux échelons supérieurs sont repositionnés en tenant compte de l'introduction d'un niveau de rémunération équivalent au 1<sup>er</sup> échelon de la grille des titulaires.

Réexamen du niveau de rémunération tous les deux ans pour les agents rémunérés en référence au 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> niveau et tous les trois ans pour les autres enseignants contractuels, durée de trois ans qui correspond au cadre réglementaire commun des agents non titulaires de l'Etat.