

Note sur le recours au contrat d'enseignement à l'attention des directeurs de composantes et responsables administratifs

Les contrats d'enseignement, mis en place à la rentrée universitaire 2010, offrent la possibilité de recruter des personnels pour assurer des missions d'enseignement et de recherche sur la base de deux modalités :

- Le recrutement pour une durée maximale d'un an d'un agent étant précédemment recruté en tant qu'Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche et dont le contrat ne peut être renouvelé selon cette modalité
- Le recrutement d'un agent pour assurer des enseignements pour un service d'au moins 64HTD et d'au plus 384 HTD.

Après plusieurs années de fonctionnement et compte tenu des modifications réglementaires issues de la loi du 12 mars 2013, il est apparu nécessaire de faire évoluer certains aspects du dispositif. Ainsi, vous est-il demandé de bien vouloir mettre en œuvre le dispositif des contrats d'enseignement selon les modalités ci-après définies qui viennent abroger celles présentées dans la note du 11 juillet 2011.

Au préalable, il est rappelé que tout recrutement d'un chargé de cours doit prioritairement s'effectuer selon les principes prévus par le décret n°87-889 du 29 octobre 1987.

1. Le recrutement d'un ex-ATER (type 1)

• Fondement juridique du recrutement

Pour les ATER qui ne peuvent plus se voir proposer de contrat sur la base du décret n°88-654 du 7 mai 1988, il est possible de les recruter pour une période de 12 mois maximum sur le fondement de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 (vacance temporaire d'emploi ou accroissement temporaire d'activité).

Ce dispositif est accessible aux anciens ATER à la condition d'être recrutés dans le prolongement immédiat du contrat d'ATER. Il est également accessible aux candidats ayant exercé leurs fonctions d'ATER dans un autre établissement.

• Renouvellement du contrat

Le contrat ne pourra en aucun cas faire l'objet d'un renouvellement.

• Modalités de service

L'agent recruté exerce à la fois des activités d'enseignement (192 HTD) et de recherche. Il a également la possibilité d'effectuer des heures complémentaires.

• Rémunération

La rémunération est basée sur l'indice brut 513 pour un temps plein et sur l'indice brut 327 pour un mi-temps. Par ailleurs, selon les principes votées par le Conseil d'Administration le 7 février 2011, ces

agents sont également bénéficiaires d'une prime dont le montant est équivalent à celui de la prime de recherche et d'enseignement supérieur versée aux ATER. Cette prime est versée en février et juillet.

2. Le recrutement sur des missions d'enseignement exclusivement (type 2)

C'est sur ce type de recrutement que les évolutions du dispositif s'avèrent être le plus indispensables pour à la fois opérer des recrutements entièrement conformes à la réglementation et éviter les renouvellements successifs de contrat qui pourraient conduire à une obligation de requalification en CDI.

Il est rappelé que les personnels recrutés en contrat d'enseignement (type 2) doivent nécessairement être titulaires d'un diplôme équivalent au niveau licence.

• Fondement juridique du recrutement

Les contrats d'enseignement devront désormais impérativement être conclus sur le fondement juridique de l'article 19 de la loi n°2007-1199 du 10 août 2007 (article L954-3 du Code de l'Education). Ce recrutement ne peut intervenir qu'après avis d'un comité de sélection dont les règles de constitution et de fonctionnement qui diffèrent légèrement de celles définies pour le recrutement d'enseignants-chercheurs titulaires sont précisées dans la présente note. Le contrat est conclu pour une durée de 10 mois.

• Renouvellement du contrat

Le contrat d'enseignement ne pourra pas faire l'objet de plus de deux renouvellements. Il appartiendra aux composantes d'informer les agents de ces dispositions dès la première signature du contrat. Par ailleurs, ces contrats sont exclus du dispositif interne à l'université permettant l'obtention d'un contrat à durée indéterminée après trois ans de contrat à durée déterminée.

Toutefois, sur la base du même fondement juridique, les composantes auront la possibilité de procéder à l'intégration en CDI d'agents assurant une activité d'enseignement pérenne de 384 HTD en installant ce contrat sur un poste de titulaire vacant. Cette utilisation devra faire l'objet d'un examen par les instances compétentes de l'université (conseils d'UFR, CPP, comité technique, conseil académique) et devra être validée par le conseil d'administration. L'agent bénéficiera alors d'un avancement de carrière correspondant à une durée deux fois plus élevée que celle prévue pour l'avancement d'un personnel titulaire. Il pourra également bénéficier d'une prime d'un montant équivalent à la moitié de la prime d'un personnel titulaire.

• Modalités de service

Le service dû par l'enseignant ainsi recruté ne peut être inférieur à 300 HTD. De manière exceptionnelle et dérogatoire, le président de l'université peut décider de fixer le service dû dans un volume compris entre 192 et 300 HTD.

L'enseignant participe également aux diverses obligations qu'implique son activité d'enseignement : encadrement des étudiants, contrôle des connaissances, examens, réunions pédagogiques. Au-delà d'un service de 384 HTD, l'enseignant peut assurer des heures complémentaires, dans la limite de 192 HTD, qui donnent lieu à rémunération.

- **Rémunération**

La base de rémunération est l'indice brut 379 (1 300€ net/mois). Le financement d'un contrat repose soit sur l'utilisation d'un support vacant, soit sur l'enveloppe des heures complémentaires. Si le recrutement s'opère sur l'enveloppe des heures complémentaires, il apparaît dans le calcul de la charge d'enseignement de la composante, mais le coût du salaire chargé fait l'objet d'une déduction de l'enveloppe des heures complémentaires versée à la composante et la masse salariale correspondante est inscrite sur les crédits des services centraux.

- **Cas spécifique des doctorants**

Compte tenu des évolutions en matière de recrutement des vacataires, et notamment de la suppression de la limite d'âge pour recruter des doctorants en tant que vacataires, ces derniers peuvent soit bénéficier d'une mission d'enseignement dans le cadre de leur contrat doctoral, soit être recrutés comme agents temporaires vacataires selon les dispositions du décret n°87-889 du 29 octobre 1987. Le doctorant recruté comme agent temporaire vacataire peut, s'il en fait la demande, bénéficier d'une mensualisation de sa rémunération.

Si le doctorant ne bénéficie pas d'un financement de sa thèse, il est possible de lui proposer un contrat d'enseignement pour une durée de trois ans. Exceptionnellement, le contrat pourra être prolongé d'un an, puis renouvelé une deuxième fois, après avis du directeur de thèse et sous réserve que le doctorant bénéficie d'une autorisation d'inscription de la part de l'école doctorale compétente.

- **Procédure de recrutement**

Avant tout recrutement d'un agent en contrat d'enseignement (type 2), il est impératif que la candidature ait reçu l'avis d'un comité de sélection.

Ce comité est composé d'enseignants-chercheurs et de personnels assimilés, pour moitié au moins extérieurs à l'établissement, d'un rang au moins égal à celui ouvert au recrutement.

Les membres sont proposés par le président et nommé par le conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs et personnels assimilés. Ils sont choisis en raison de leurs compétences, en majorité parmi les spécialistes de la discipline en cause et après avis de la commission recherche.

Le comité siège valablement si au moins la moitié des membres présents sont extérieurs à l'établissement. La réunion peut avoir lieu par le biais de la visioconférence.

Il appartient à l'établissement de déterminer ses règles propres de constitution, composition et de fonctionnement de ces comités de sélection.

A l'université de Tours, il est ainsi prévu de suivre la procédure suivante :

- La demande de création et la composition du comité de sélection sont à adresser, en même temps, à la DPRH, afin d'être soumis à l'avis des instances entre le mois de janvier et le mois de septembre de l'année N pour un recrutement en année N+1. Le président du comité de sélection est désigné par le conseil d'administration.

- Un comité de sélection doit être composé d'au moins deux membres, spécialistes de la discipline dont l'un doit être extérieur à l'établissement. Pour le choix des personnes composant le comité de sélection, il est recommandé de veiller à respecter un équilibre paritaire Femmes/Hommes.
- Le président du comité de sélection convoque, par tout moyen, les membres du comité une semaine au moins avant la date de la réunion, dont il fixe l'ordre du jour.
- La durée de l'audition et la composition du comité sont identiques pour l'ensemble des candidats.
- Le comité émet un avis sur le choix du candidat à retenir à la majorité des membres présents. Ni les procurations, ni les votes par correspondance ne sont autorisés. En cas d'égalité, la voix du président du comité est prépondérante.
- Le comité établit un classement des candidats.
- A l'issue de la réunion de sélection du candidat, le président du comité communique, à la DPRH, le procès-verbal de la réunion sur lequel figure le nom du candidat retenu ainsi que la liste d'émargement signée par les membres présents.

Les modalités présentées ci-dessus entrent en vigueur pour tout recrutement à compter du 2^{ème} semestre de l'année universitaire 2014/2015. Un calendrier précis des échéances à respecter vous sera adressé en début d'année universitaire en ce sens. Je vous invite donc, dès à présent, à prendre les dispositions utiles pour organiser les recrutements nécessaires à la réalisation de vos enseignements.