

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE DE LIMOGES

- Vu le Code de l'Éducation, et notamment ses articles L 952-6 et L 954-3 ;
- Vu le Code général de la fonction publique, et notamment son article L 325-17 ;
- Vu le décret n°72-580 du 4 juillet 1972 modifié, relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré (PRAG) ;
- Vu le décret n° 81-535 du 12 mai 1981 modifié, relatif au recrutement de professeurs contractuels.
- Vu le décret n°92-131 du 5 février 1992 relatif au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur ;
- Vu le décret n°93-461 du 25 mars 1993 modifié, relatif aux obligations de service des personnels enseignants du second degré affecté dans les établissements d'enseignement supérieur ;
- Vu le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux contractuels de l'État pris pour l'application des articles 7 et 7bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- Vu la Charte de gestion des agents contractuels (BIATSS et Enseignants) adoptée par délibération du Conseil d'Administration de l'Université de Limoges en date du 15 mars 2019 ;
- Vu la délibération du Conseil d'Administration du 23 octobre 2020 relative à l'adoption d'un cadre de référence pour le recrutement et la gestion des enseignants contractuels.

Délibération enregistrée sous le numéro **306/2023/RH**
Conseil d'Administration du 29 septembre 2023 :

Sujet : Cadre de référence pour le recrutement et la gestion des enseignants contractuels

Le cadre de référence annexé à la présente délibération concerne uniquement les agents contractuels recrutés dans le cadre d'un **contrat LRU à durée indéterminée, pour exercer des fonctions d'enseignant du 2ème degré dans des disciplines pour lesquelles il n'existe pas de concours d'enseignement** permettant le recrutement de fonctionnaires titulaires sur des emplois permanents.

Il a vocation à compléter la **charte de gestion des agents contractuels** (BIATSS et Enseignants) visée en référence et sera intégré ultérieurement dans ce document, lors de son processus de révision.

Il est proposé d'actualiser ce cadre de référence notamment en ce qui concerne :

- le niveau de rémunération
- les obligations de service d'enseignement.

Ainsi, pour la détermination de l'INM de rémunération, une grille spécifique tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par le candidat et des modalités de retenue de l'expérience en fonction de la nature des activités passées sont précisément déterminées.

Concernant les obligations de service, les responsabilités pédagogiques et administratives (collectives et individuelles) font l'objet de règles particulières afin de tenir compte des spécificités des disciplines enseignées par les enseignants recrutés dans le cadre d'un contrat LRU à durée indéterminée et pour lesquelles il n'existe pas de concours de recrutement.

Après examen en séance de ce cadre de référence, il est demandé au Conseil d'Administration de se prononcer sur son contenu.

Membres en exercice : 36
Nombre de votants : 27
Pour : 21
Contre : 0
Abstention : 4
Ne souhaite pas participer au vote : 2

Fait à Limoges, le 29 septembre 2023

La Présidente de l'Université

Isabelle KLOCK-FONTANILLE

**Publié au recueil des actes administratifs du mois de septembre 2023.
Transmis au rectorat de l'académie de Limoges le 02 octobre 2023.**

Modalités de recours : *En application de l'article R 421-1 du code de justice administrative, le Tribunal Administratif de Limoges peut être saisi par voie de recours formé contre les actes réglementaires dans les deux mois à partir du jour de leur publication et de leur transmission au Recteur*

Direction des Ressources Humaines

Cadre de référence pour le recrutement et la gestion d'enseignants contractuels au sein de l'Université de Limoges

Références :

- Code de l'Éducation, et notamment ses articles L 952-6 et L 954-3 ;
- [Code général de la fonction publique, et notamment son article L 325-17](#) ;
- Décret n°72-580 du 4 juillet 1972 modifié, relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré (PRAG) ;
- Décret n° 81-535 du 12 mai 1981 modifié, relatif au recrutement de professeurs contractuels.
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- Décret n°92-131 du 5 février 1992 relatif au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur
- Décret n°93-461 du 25 mars 1993 modifié, relatif aux obligations de service des personnels enseignants du second degré affecté dans les établissements d'enseignement supérieur ;
- Charte de gestion des agents contractuels (BIATSS et Enseignants) adoptée par délibération du Conseil d'Administration de l'Université de Limoges en date du 15 mars 2019.

Préambule :

Le présent cadre de référence concerne uniquement les agents contractuels recrutés dans le cadre **d'un contrat LRU à durée indéterminée**, pour exercer des fonctions **d'enseignant du 2^{ème} degré dans des disciplines pour lesquelles il n'existe pas de concours d'enseignement** permettant le recrutement de fonctionnaires titulaires sur des emplois permanents.

Il a vocation à compléter **la charte de gestion des agents contractuels** (BIATSS et Enseignants) visée en référence et sera intégré ultérieurement dans ce document, lors de son processus de révision.

I - Conditions de recours à un CDI LRU sur des fonctions d'enseignement

1 - Critères de recrutement :

Contrairement à ce qui est prévu dans le cadre du recrutement d'un fonctionnaire titulaire, l'article L.954-3 du code de l'éducation susvisé ne prévoit pas de conditions particulières de diplôme dans le cadre de recrutement par la voie contractuelle.

Néanmoins, l'Université de Limoges appliquera les mêmes conditions que pour les recrutements de fonctionnaires titulaires dans le corps des PRAG, à savoir **la détention d'un master ou d'un diplôme équivalent**.

L'offre d'emploi qui sera publiée de manière large, devra préciser les critères de recrutement et notamment les conditions de diplômes en fonction de la spécialité du poste proposé.

2 - La procédure de recrutement :

La sélection s'effectuera en **deux phases** :

- Une présélection sur la base d'un dossier, comportant les éléments habituellement demandés pour un recrutement de fonctionnaire titulaire dans le corps des PRAG.
- Puis, un entretien de sélection.

La liste des candidats classés est arrêtée par **la présidente** de l'université de Limoges après avis du Conseil Académique restreint.

3 - Composition de la commission de recrutement :

La commission de recrutement est composée a minima » des membres suivants :

- Un enseignant du second degré appartenant au corps des PRAG ;
- Un spécialiste de la discipline concernée (interne ou si besoin extérieur à l'établissement) ;
- Un enseignant-chercheur, un chercheur ou un enseignant relevant de la composante d'affectation ;
- Un enseignant-chercheur de l'établissement ;
- Un représentant de la direction ou de la DRH.

Il est recommandé de veiller à respecter un équilibre Femmes/Hommes **de 40% minimum pour chaque sexe** pour établir la composition de la commission de recrutement.

II - Le niveau de rémunération d'un CDI LRU sur des fonctions d'enseignement

La rémunération des enseignants du second degré recruté en CDI LRU au sein de l'établissement s'effectue en référence à la grille indiciaire du corps des PRAG ~~dans la limite de l'indice terminal de la « Hors Classe » (INM maximale 972 à la date du 1^{er} janvier 2020).~~

Echelon	IB	INM
Classe normale		
1er	525	450
2ème	591	498
3ème	611	513
4ème	649	542
5ème	698	579
6ème	748	618
7ème	803	659
8ème	869	710
9ème	931	757
10ème	988	800
11ème	1027	830
Hors classe		
1er	931	757
2ème	988	800
3ème	1027	830
4ème		
	1 ^{er} chevron	890
	2 ^{ème} chevron	925
	3 ^{ème} chevron	972

~~Leur classement dans cet espace indiciaire s'effectuera à l'indice égal ou immédiatement supérieur~~

- ~~- détenu par le candidat retenu, s'il possédait auparavant la qualité d'agent public pour l'exercice de fonctions comparables ;~~
- ~~- correspondant à la dernière rémunération perçue par l'agent dans le secteur privé, pour l'exercice de fonctions comparables et selon son expérience professionnelle acquise.~~

L'indice nouveau majoré (INM) de rémunération est déterminé au moment du recrutement selon l'expérience acquise par l'agent à partir d'une grille spécifique jointe en annexe, dont l'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} septembre 2023.

Pour le calcul de l'expérience retenue et sur présentation des pièces justificatives :

- les périodes d'enseignement et les activités pédagogiques relevant de la discipline ou d'une discipline similaire sur lequel a été ouvert le poste (accompagnement élèves, étudiants, stagiaires, tutorat, contrôle des connaissances, conception d'outils pédagogiques...) seront reprises à 75% et à 100% pour des recrutements en filière ILFOMER,
- la pratique technique ou clinique de l'activité sera reprise à hauteur de 50%,
- les fonctions en lien avec l'activité professionnelle (coordination, encadrement...) seront reprises en fonction du niveau d'emploi dans la limite de 50%,
- les autres fonctions sans rapport avec le poste ou l'activité ne seront pas reprises.

Les fonctions à temps partiel seront reprises au prorata des services réellement effectués et une même période ne pourra être prise en compte qu'une seule fois.

Dans le cas de recrutements dans l'une des filières de l'ILFOMER et afin de **prendre en compte certaines particularités** (secteur en tension, extrême rareté des compétences requises...), les rémunérations cibles initiales pourront être majorées de 25 points d'INM sur demande motivée de la composante.

Très exceptionnellement, des rémunérations « hors grille » pourront être accordées par décision de la Présidente, sur demande dûment motivée.

~~Leur classement dans cet espace indiciaire s'effectuera à l'indice égal ou immédiatement supérieur :~~

- ~~- détenu par le candidat retenu, s'il possédait auparavant la qualité d'agent public pour l'exercice de fonctions comparables ;~~
- ~~- correspondant à la dernière rémunération perçue par l'agent dans le secteur privé, pour l'exercice de fonctions comparables et selon son expérience professionnelle acquise.~~

La rémunération des enseignants du second degré recruté en CDI LRU au sein de l'établissement **sera réévaluée tous les 3 ans** dans les conditions générales fixées par la Charte de gestion des agents contractuels, et ce jusqu'à **un plafond correspondant à l'INM 987**. Cette réévaluation s'effectuera au travers de l'application d'une **clause de RDV salarial**, conduit par le Directeur de la composante d'affectation, correspondant aux modalités suivantes :

- **40 points d'INM supplémentaires** pour une rémunération fixée entre l'INM 450 et l'INM 830 (espace indiciaire de la classe normale du corps des PRAG – valeur au 1^{er} janvier 2020)
- **50 points d'INM supplémentaires** pour une rémunération fixée entre l'INM 830 et l'INM 972 (espace indiciaire de la hors classe du corps des PRAG – valeur au 1^{er} janvier 2020)

III – Les obligations de service d'un CDI LRU sur des fonctions d'enseignement

Les enseignants du second degré recruté en CDI LRU au sein de l'établissement effectuent un volume horaire d'enseignement identique aux agents titulaires relevant du corps des PRAG, à **savoir 384 h équivalent TD**.

Ils peuvent effectuer des **heures complémentaires d'enseignement (HCE)** indemnisées dans la limite d'un demi-service, à **savoir 192 h équivalent TD**.

Ils peuvent aussi assurer :

- des **responsabilités pédagogiques et administratives collectives** prévues dans le cadre des dispositions du contrat d'engagement, **dans la limite maximale de 48 h équivalent TD** quel que soit la quotité de travail ;
- auxquelles peuvent s'ajouter des **activités pédagogiques et administratives individuelles** entrant dans le cadre du **référentiel d'équivalence horaire** adopté par délibération du Conseil d'Administration de l'établissement, **dans la limite maximale de 96 h équivalent TD** pour une quotité de travail de 100%.

Au cours de la première année de recrutement, les **responsabilités pédagogiques et administratives collectives**, autres que celles définies dans la fiche de poste (Direction des études et Direction de département ou de filière) prévues sont limitées à **32h équivalent TD** quel que soit la quotité de travail et compte-tenu d'une formation obligatoire à la pédagogie de **16h équivalent TD**.

Pour les autres dispositions relatives à leur situation administrative, les agents contractuels recrutés dans le cadre **d'un contrat LRU à durée indéterminée**, pour exercer des fonctions **d'enseignant du 2^{ème} degré dans des disciplines pour lesquelles il n'existe pas de concours d'enseignement** et relevant du présent cadre de référence, sont soumis aux dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

