



PROPOSITION DE CADRAGE

**DU RECRUTEMENT ET DE LA GESTION DES PERSONNELS
CONTRACTUELS ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET
ENSEIGNANTS**

DE L'UNIVERSITE DE MONTPELLIER

CAC du 30 mai 2016

SOMMAIRE

.....	1
INTRODUCTION	3
PERSONNELS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS RECRUTES AU TITRE DE L'ARTICLE 954-3 / LRU.....	4
PERSONNELS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS PAST	7
PERSONNELS CONTRACTUELS ATER	10
PERSONNELS CONTRACTUELS LECTEURS.....	12
ANNEXES.....	13
COMPARATIF PERSONNELS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS RECRUTES AU TITRE DE L'ARTICLE 954-3 / LRU	14
COMPARATIF PERSONNELS CONTRACTUELS PAST	16
CADRAGE PROVISOIRE UM 2015 PERSONNELS CONTRACTUELS ATER.....	17
COMPARATIF PERSONNELS CONTRACTUELS LECTEURS.....	18

INTRODUCTION

Rappel de la réglementation

ATER – Décret n° 88-654 du 7 mai 1988 modifié

PAST – Décret n° 85-733 du 17 juillet 1985 modifié

Lecteur – Décret n° 87-754 du 14 septembre 1987 modifié

Contrats LRU (ATE) – article 954-3 du code de l'éducation

Invités – Décret n° 85-733 du 17 juillet 1985 modifié

Périmètre du présent cadrage

Ce cadrage concerne le recrutement et la gestion des personnels contractuels enseignants chercheurs et enseignants de type LRU , PAST, ATER et Lecteurs, en CDD. Les personnels Invités font l'objet d'un traitement à part dans un groupe de travail piloté par la DRI.

Ce dispositif est applicable pour tous les personnels recrutés à compter du 1^{er} septembre 2016.

PERSONNELS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS RECRUTES AU TITRE DE L'ARTICLE 954-3 / LRU

Rappel réglementaire

Le Code de l'éducation prévoit le recrutement d'agents contractuels pour « assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche après avis du comité de sélection » (art L954-3 et L.952-6-1 du code de l'éducation).

Remontées des besoins et décision de recrutement

Cas de recours à un ATE / LRU

- Principes généraux
Selon les critères cumulatifs énoncés ci-dessous et sans excéder le pourcentage de contrats LRU voté en CA (*cf. article 18 de la loi LRU du 10 août 2007 : les montants affectés à la masse salariale au sein de la dotation annuelle de l'Etat sont limitatifs et assortis du plafond des emplois que l'établissement est autorisé à rémunérer. Le contrat d'établissement fixe le pourcentage maximum de cette masse salariale que l'établissement peut consacrer au recrutement des agents contractuels mentionnés à l'article L 954-3*)
 - ✓ Support vacant non pourvu dans le cadre des campagnes d'emploi Enseignant, Enseignant Chercheur et ATER,
 - ✓ Disciplines où il est très difficile de recruter des chargés d'enseignements vacataires.

- Situations particulières
 - ✓ Absence de cadre d'emploi (maïeutique),
 - ✓ Pour permettre à de jeunes docteurs ne remplissant pas les conditions pour être recrutés en tant qu'ATER de poursuivre leur activité d'enseignement et de recherche en attendant de pouvoir se présenter au recrutement des MCF, ci-après dénommés « jeunes docteurs faisant fonction d'ATER »
 - ✓ Par exception et dans l'attente de la libération d'un poste vacant, recrutement sur ressources propres sous réserve de soutenabilité financière et pour des disciplines pour lesquelles il est très difficile de recruter des chargés d'enseignements vacataires.

Modalités de remontées des besoins

Ces demandes seront traitées à l'issue de la session de recrutement synchronisée des enseignants chercheurs en même temps que la remontée par les UFR, Ecoles et Instituts de leurs besoins de postes d'ATER. Ces demandes devront répondre aux principes généraux énoncés ci-dessus.

Elles seront discutées en réunion des directeurs d'UFR, Ecoles Instituts et DS selon leurs prérogatives.

L'utilisation des postes sera validée par le CT en même temps que les supports d'ATER

Exceptionnellement au fil de l'eau : validation de la demande par le Président dans le respect du cadrage énoncé ci-dessus.

Modes de financement et support

La soutenabilité financière devra être démontrée.

A cet effet, il conviendra de démontrer qu'il s'agit :

- soit d'un recrutement sur support vacant d'Enseignant Chercheur ou d'Enseignant pour les besoins relevant des principes généraux ;
- soit à titre très exceptionnel, d'un recrutement sur des ressources propres, clairement identifiées et dans une proportion raisonnable d'utilisation de ces ressources, pour les besoins relevant de situations particulières. Il conviendra de démontrer l'existence de la soutenabilité financière sur la durée du contrat et sur une projection à quatre ans, correspondant au maximum des renouvellements possibles.

Opérations de sélection et de recrutement

Publication sur le site pour le premier contrat

Candidature par voie dématérialisée

Comité de sélection

La proposition du chef d'établissement soumise à la délibération du CAC R sera la suivante :

a) pour les enseignants chercheurs contractuels

6 membres, dont au moins la moitié d'extérieurs à l'établissement

1 membre représentant le DS relevant de la discipline concernée et proposé par son Directeur

1 membre de l'UFR, Ecole ou Institut proposé par son Directeur

1 enseignant chercheur extérieur à l'établissement proposé par le Directeur de l'UFR, Ecole ou Institut

1 enseignant chercheur extérieur à l'établissement proposé par le Directeur du DS

1 enseignant chercheur extérieur à l'établissement proposé par le Chef d'établissement

Le VP Recherche ou son représentant

Parmi ces 6 membres, l'un d'entre eux devra être membre de la discipline concernée

b) pour les enseignants contractuels

4 membres, dont au moins la moitié d'extérieurs à l'établissement

1 membre de l'UFR, Ecole ou Institut proposé par son Directeur

1 enseignant chercheur extérieur à l'établissement proposé par le Directeur de l'UFR, Ecole ou Institut

1 enseignant chercheur extérieur à l'établissement proposé par le Chef d'établissement

Le VP Formation et Vie Universitaire ou son représentant

Parmi ces 4 membres, l'un d'entre eux devra être membre de la discipline concernée

La liste de candidats classés est soumise à l'avis du CAC R.

Rémunération

- Principes généraux
 - ✓ Définir comme principe de base que le niveau de rémunération est fixé en référence au 3ème échelon du corps d'équivalence de recrutement des PRAG (INM 489)
 - ✓ Par ailleurs, une réévaluation salariale peut être envisagée au-delà de trois années d'ancienneté dans la fonction. Cette augmentation correspondra à l'indice immédiatement supérieur. Elle sera arrêtée par le Président sur proposition du directeur d'UFR, Ecole ou Institut, après avis du VP Recherche pour les enseignants chercheurs contractuels et du VP Formation et Vie Universitaire pour les enseignants contractuels.
 - ✓ Pas de possibilité réglementaire de verser des primes, y compris la PIAC.
- Situations particulières
 - ✓ Cas spécifique des enseignants en maïeutique : ils sont recrutés sur la base de la grille indiciaire des sages-femmes du second grade (INM 520) dans le cadre du financement prévu par la Convention avec la Région.
 - ✓ Jeunes docteurs faisant fonction d'ATER : recrutés à l'INM 441 (soit les conditions de recrutement d'un ATER), non éligibles à la PRES
 - ✓ Les personnels recrutés sur ressources propres sont rémunérés selon les principes généraux énoncés ci-dessus.

Service d'enseignement

a) Enseignants contractuels

Le service d'enseignement est de 384 HETD pour un temps complet, l'intéressé doit également assurer les tâches liées à son activité d'enseignement et participer notamment au contrôle des connaissances et aux examens. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service.

Possibilité d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de 133 HETD.

b) Enseignants chercheurs contractuels : jeunes docteurs faisant fonction d'ATER

Le service est basé pour moitié sur une activité de recherche et pour moitié sur une activité d'enseignement soit 192 HETD pour un temps plein.

Pas de possibilité d'effectuer des heures complémentaires (cf. réglementation ATER)

Ces personnels sont éligibles au référentiel d'équivalence horaire.

Durée du contrat et renouvellement

a) pour les enseignants contractuels : un an renouvelable dans la limite de 4 années

b) pour les enseignants chercheurs contractuels (jeunes docteurs faisant fonction d'ATER) : un an non renouvelable

Mesures d'accompagnement

Accès offre de formation des personnels

Invitation à la journée d'accueil des nouveaux arrivants

Prestations sociales

PERSONNELS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS PAST

Rappel réglementaire

Les enseignants-chercheurs associés et invités sont régis par les décrets n° 85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités, n° 91-267 du 6 mars 1991 relatif aux enseignants associés ou invités dans certains établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur, n° 91-966 du 20 septembre 1991 relatif aux personnels associés des centres hospitaliers et universitaires dans les disciplines médicales et odontologiques et n° 93-128 du 27 janvier 1993 relatif aux personnels invités dans les disciplines médicales et odontologiques. Le décret n° 2012-96 du 26 janvier 2012 relatif à la déconcentration de certaines mesures de nomination et de gestion des enseignants associés des établissements d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur a récemment modifié les dispositions des décrets du 17 juillet 1985 et du 6 mars 1991 précités afin de déconcentrer la gestion des enseignants associés intervenant dans les établissements publics d'enseignement supérieur et, notamment, la nomination des maîtres de conférences associés, le maintien en fonctions et le renouvellement des fonctions de l'ensemble des enseignants associés, au profit des présidents et directeurs d'établissements publics d'enseignement supérieur.

Remontées des besoins et décision de recrutement

Cas de recours à un PAST

- Principes généraux
Support vacant d'enseignant chercheur, d'enseignant ou de PAST non pourvu dans le cadre de la campagne d'emploi d'Enseignant Chercheur,
- Situations particulières
Recrutement sur ressources propres possible sous réserve de soutenabilité financière

Modalités de remontées des besoins

Les demandes de recrutement et de renouvellement de PAST seront traitées dans le cadre de la campagne d'emploi des Enseignants Chercheurs et devront répondre aux principes généraux énoncés ci-dessus.

Exceptionnellement au fil de l'eau : validation de la demande par le Président dans le respect du cadrage énoncé ci-dessus.

Modes de financement et support

Sur support vacant d'Enseignant Chercheur, Enseignant ou PAST

Dans le cas de recours à des ressources propres, la soutenabilité financière devra être démontrée. Ces recrutements seront financés par des ressources propres clairement identifiées et dans une proportion raisonnable d'utilisation de ces ressources.

Opérations de sélection et de recrutement

Publication sur le site pour le premier contrat

Candidature par voie dématérialisée

Conditions de recrutement

Dans le cadre de la réglementation nationale :

- au moins 7 ans d'expérience professionnelle dans les 9 ans qui précèdent le 1^{er} janvier de l'année de recrutement pour les MCF,
- 9 ans dans les 11 ans qui précèdent pour les PR (cf guide MESR)

Conditions proposées de diplôme au sein de l'UM : si dans les faits, à l'UM, il est fréquent que les PAST MCF ne soient pas docteurs, il est fortement souhaité que les PAST PR recrutés soient titulaires du doctorat ou diplôme équivalent.

Proposition de constitution d'un comité de sélection

5 membres, d'un rang au moins égal au niveau à celui correspondant aux fonctions auxquelles il est postulé :

- 1 membre du DS sur proposition de son directeur,
- 2 membres de l'UFR, Ecole ou Institut sur proposition de son directeur,
- Le VP Formation et Vie Universitaire ou son représentant
- Le VP Recherche ou son représentant

Parmi ces 5 membres, l'un d'entre eux devra être membre de la discipline concernée.

La composition est soumise à l'avis du CAC R

Validation des résultats

Validation des listes de candidats classés en CAC R

Rémunération

La réglementation prévoit que l'indice de rémunération est proposé par le conseil d'administration selon les grilles figurant dans le tableau suivant

(cf. grille guide de gestion des carrières des enseignants de l'enseignement supérieur – sept 2015, II. 3)

	Temps plein – durée : 6 ans maxi		Mi-temps – pas de durée limitée	
	PR	MCF	PR	MCF
1^{ère} nomination Un des indices bruts ci-contre au choix	801 ; 852 ; 901 958 ; 1015 A1 ; A3 ; B2 ; B3 ; C1	530 ; 608 ; 677 ; 755 ; 821 ; 882 ; 920 ; 966 ; 1015	453	253
Renouvellement Rémunération maintenue ou augmentée : un des indices bruts ci-contre au choix	Voir 1 ^{ère} nomination	Voir 1 ^{ère} nomination	453 ; 475 ; 514 ; 572 ; 582	253 ; 256 ; 297 ; 336 ; 369 ; 401 ; 404

- 1^{ère} nomination des PAST temps plein : possibilité de proposer l'un des 3 premiers indices. Dans ce cas l'indice sera proposé par le Président au CA R sur proposition du directeur d'UFR, Ecole ou Institut et du directeur de DS selon ses prérogatives, après avis du VP Formation et Vie Universitaire et VP R.
- 1^{ère} nomination des PAST mi-temps : indice fixé par la réglementation
- au renouvellement du contrat :
 - ✓ indice fixé par le chef d'établissement sur proposition du CA R après avis du CAC R (cf. décret 2007-772 du 10 mai 2007 modifié par le décret 2015-527 du 12 mai 2015)
 - ✓ pas d'augmentation automatique proposée
 - ✓ Toutefois, une réévaluation salariale peut être envisagée au-delà de trois années d'ancienneté dans la fonction. Cette augmentation correspondrait à l'indice immédiatement supérieur. Elle serait proposée par le Président au CAR sur proposition du directeur d'UFR, école ou institut et du directeur de DS selon ses prérogatives, après avis du VPCFVU et VPCR, dans la limite des plafonds ci-dessous :
 - PR à temps plein : 958
 - MCF à temps plein : 755
 - PR mi-temps : 582
 - MCF mi-temps : 404

Pour rappel, la réglementation prévoit que les enseignants associés ont les mêmes obligations de service que les enseignants chercheurs titulaires de même catégorie.

Soit au titre de l'enseignement :

- enseignants associés à temps plein : 192 HETD
rappel de la réglementation : pas de possibilité d'enseignement dans un autre établissement d'enseignement supérieur mais possibilité d'effectuer des heures complémentaires au sein de l'établissement.
- enseignants associés à mi-temps : 96 HETD
Possibilité d'effectuer des heures complémentaires dans l'établissement.

Ces personnels sont éligibles au référentiel d'équivalence horaire.

Durée du contrat et renouvellement

Rappel de la réglementation :

Pour la première nomination d'un enseignant associé à temps plein, la durée du premier contrat est fixée pour une période allant de 6 mois à 3 ans. Le renouvellement est fixé pour une période ne pouvant pas excéder 3 ans, soit 6 maximum de durée totale des fonctions.

Pour la première nomination d'un enseignant associé à mi-temps, la durée du premier contrat est fixée pour une période qui ne peut être inférieure à 3 ans. Le renouvellement est fixé pour une période ne pouvant pas excéder 3 ans sans durée limitée des fonctions.

Cependant, toute cessation d'activité professionnelle principale entraîne de plein droit la cessation du contrat d'association au terme de l'année universitaire en cours.

A cet effet, il sera demandé aux intéressés de justifier annuellement de leur activité professionnelle et d'y joindre un rapport sur leur activité de recherche au sein de l'établissement.

L'article L 952-1 du code de l'éducation classe explicitement les enseignants associés et invités dans la catégorie des agents contractuels recrutés pour une durée limitée. Leur contrat reste à durée déterminée malgré leur renouvellement. Ils ne relèvent pas du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels.

Mesures d'accompagnement

Accès offre de formation des personnels

Invitation à la journée d'accueil des nouveaux arrivants

Prestations sociales

PERSONNELS CONTRACTUELS ATER

Rappel réglementaire

- Décret n° 88-654 du 7 mai 1988 modifié

Remontées des besoins et décision de recrutement

Cas de recours à un ATER

- Principes généraux
Support vacant non pourvu dans le cadre de la session synchronisée de recrutement des Enseignants Chercheurs titulaires et support ATER Ministériels existants seulement dans le périmètre de l'ex UM1.
- Situations particulières
Possibilité de recourir à des ATER mi-temps sous réserve du financement du surcoût du mi-temps par rapport au temps plein.

Modalités de remontées des besoins

Les demandes d'ATER seront traitées à l'issue de la session synchronisée de recrutement des Enseignants Chercheurs et devront répondre aux principes généraux énoncés ci-dessus.

Exceptionnellement au fil de l'eau : validation de la demande par le Président dans le respect du cadrage énoncé ci-dessus.

Modes de financement et support

Sur support vacant d'Enseignant Chercheur et ATER Ministériels

Dans le cas où une structure d'affectation (structure de recherche ou UFR, Ecole ou Institut) fait le choix de mettre en œuvre deux contrats d'ATER mi-temps quel que soit le support, le surcoût financier sera pris en charge conjointement par les structures d'enseignement et de recherche. Celles-ci devront clairement indiquer la ligne budgétaire impactée.

Opérations de sélection et de recrutement

Publication sur GALAXIE / ALTAIR des sections CNU ouvertes à la candidature

Candidature par voie dématérialisée

Examen des candidatures

Considérant qu'il soit probable que les DS ne soient pas opérationnels fin avril, il est proposé de prolonger les dispositions retenues en 2015, à savoir : par le comité de section ou le pool d'experts, y compris pour les sections en commun sur les deux anciens périmètres

Conformément à la réglementation, validation des listes de candidats classés en CAC R

Rémunération

La rémunération est fixée réglementairement à l'INM 441 pour les ATER temps plein et l'INM 315 pour les ATER mi-temps. Ils sont éligibles à la PRES.

Service d'enseignement

192 HETD pour les ATER recrutés à temps plein

96 HETD pour les ATER recrutés à mi-temps

L'intéressé doit également assurer les tâches liées à son activité d'enseignement et participer notamment au contrôle des connaissances et aux examens. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service.

Conformément à la réglementation, pas de possibilité d'effectuer des heures complémentaires d'enseignement.

Durée du contrat et renouvellement

La durée du contrat est au maximum d'un an.

Les dates de fin de contrat sont fixées au 31/08 quelle que soit la date de prise de fonction

Mesures d'accompagnement

Accès offre de formation des personnels

Invitation à la journée d'accueil des nouveaux arrivants

Prestations sociales

PERSONNELS CONTRACTUELS LECTEURS

Rappel réglementaire

- Décret n° 87-754 du 14 septembre 1987 modifié

Remontées des besoins et décision de recrutement

Cas de recours à un LECTEUR

Sur support vacant de lecteur non pourvu

Modalités de remontées des besoins

Les demandes de recrutement de Lecteur seront traitées dans le cadre de la seconde session de recrutement des enseignants du second degré et devront répondre au principe général énoncé ci-dessus.

Exceptionnellement au fil de l'eau : validation de la demande par le Président dans le respect du cadrage énoncé ci-dessus.

Modes de financement et support

Sur support vacant de Lecteur

Opérations de sélection et de recrutement

Publication sur le site de l'université

Candidature par voie dématérialisée

Condition de recrutement définie par la réglementation : la langue étrangère au titre de laquelle les candidats se présentent doit être leur langue maternelle ou une autre langue qu'ils pratiquent à l'égal de leur langue maternelle. Les candidats doivent justifier d'une année d'études accomplie avec succès après l'obtention d'un titre ou d'un diplôme français ou étranger d'un niveau équivalent à celui du diplôme national de licence.

Examen des candidatures

- Par une commission ad hoc proposée par le directeur la composante
- PV de classement des candidats classés

Recrutement soumis à la validation du Président

Rémunération

INM 321

Service d'enseignement

Les lecteurs de langue étrangère assurent un service annuel en présence des étudiants de 300 heures de travaux pratiques. Leur service peut comporter des travaux dirigés sans que leur nombre d'heures annuelles de travaux dirigés puisse être supérieur à 100.

Possibilité d'effectuer des heures complémentaires d'enseignement.

Durée du contrat et renouvellement

Un an renouvelable une fois

Mesures d'accompagnement

Accès offre de formation des personnels

Invitation à la journée d'accueil des nouveaux arrivants

Prestations sociales

ANNEXES

COMPARATIF PERSONNELS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS RECRUTES AU TITRE DE L'ARTICLE 954-3 / LRU

Thématiques	Pratique ex UM1	Pratique ex UM2
Date de mise en œuvre des précédents cadrages	Mai 2013	Juillet 2011
Remontées des besoins et décision de recrutement	<p>Recours au recrutement d'enseignants contractuels très limité :</p> <ul style="list-style-type: none"> * pour faire face à des vacances provisoires de poste et lorsque des agents temporaires vacataires ou des chargés d'enseignement vacataires n'ont pu être recrutés ; * pour permettre à des jeunes docteurs ne remplissant pas les conditions pour être recrutés en tant qu'ATER de poursuivre leur activité d'enseignement et de recherche en attendant d'être recruté comme MCF ; * dans les disciplines où il est très difficile de recruter des chargés d'enseignement vacataires principalement en langues et informatique. 	<p>Recours au recrutement d'enseignants contractuels défini lors de la campagne d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> * pour faire face à des vacances provisoires de poste et lorsque des agents temporaires vacataires ou des chargés d'enseignement vacataires n'ont pu être recrutés ; * dans les disciplines où il est très difficile de recruter des chargés d'enseignement vacataires principalement en langues et informatique.
Modes de financement et support	Le recours à un contrat LRU n'est possible que dans le cas où la composante dispose d'un support vacant qui permettra de gager l'emploi du contractuel ou prise en charge totale sur ressources propres de la composante.	Recrutement sur support vacant ou sur les ressources propres des UFR, Ecoles ou Instituts
Opérations de sélection et de recrutement	<p>Diplôme exigé : master 2 minimum ; Avec une expérience minimum dans l'enseignement. Les agents sont recrutés sur proposition du Directeur de la composante, après avis du conseil d'administration excepté pour l'enseignant contractuel de l'UFR de Médecine.</p> <p><u>Cas particulier des jeunes docteurs recrutés sur des fonctions d'ATER</u> Les agents sont recrutés sur proposition du directeur de la composante, après avis du conseil scientifique et du conseil d'administration.</p>	<p>Pas de conditions de diplôme mais déterminées dans le cadre du poste proposé et précisées sur la fiche de poste. Publication sur le site internet de l'UM2 des postes à pourvoir et candidatures dématérialisées Composition du comité de sélection :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 membres a minima - Dont au moins la moitié d'extérieur - Un membre de la discipline concernée - Un membre de la composante d'affectation - Un EC de l'université - Le VPCEVU ou son représentant - E ou EC d'un rang au moins égal au niveau de diplôme demandé sur la fiche de poste <p>Un membre peut remplir plusieurs critères Soumis à l'avis du CA R Examen des candidatures Un rapport écrit par candidat (classé ou non) PV de classement des candidats auditionnés Validation des listes de candidats classés en CA R Avis du directeur de composante dérogatoire</p>

Thématiques	Pratique ex UM1	Pratique ex UM2
Rémunération	<p>* L'enseignant est recruté au niveau PRCE classe normale 3^{ème} échelon (indice minimal de recrutement des PRCE stagiaires INM 432) avec éventuellement prise en compte de l'ancienneté dans la fonction à l'UM1, dans la limite de l'avancement à l'ancienneté dans le corps des PRCE (sauf enseignant Médecine INM 783 – grille PRAG)</p> <p>* Outre la rémunération indiciaire, l'indemnité de résidence et éventuellement le SFT, l'enseignant peut bénéficier de la prise en charge partielle des frais de transport</p> <p>* Ces agents ne peuvent pas percevoir les indemnités attribuées aux enseignants titulaires : PRP, PCA, PRES, PES...</p> <p><u>Cas particulier des jeunes docteurs recrutés sur des fonctions d'ATER</u> L'indice de rémunération est celui des ATER, soit INM 441 pour un temps plein et INM 315 pour un mi-temps.</p>	<p>INM 498 (pas de référence à une grille)</p> <p>* Outre la rémunération indiciaire, l'indemnité de résidence et éventuellement le SFT, l'enseignant peut bénéficier de la prise en charge partielle des frais de transport</p> <p>* Ces agents ne peuvent pas percevoir les indemnités attribuées aux enseignants titulaires : PRP, PCA, PRES, PES...</p>
Service d'enseignement	<p>Le service statutaire d'enseignement est de 384 HETD pour un temps complet.</p> <p><u>Cas particulier des jeunes docteurs recrutés sur des fonctions d'ATER</u> Le contrat prévoit un service d'enseignement de 192 HETD pour un temps plein ou 96 HETD pour un mi-temps et une activité de recherche dans une structure de recherche labélisée UM1</p>	<p>Le service statutaire d'enseignement est de 384 HETD pour un temps complet.</p> <p>Application de la réglementation relative aux cumuls d'activités.</p>
Durée du contrat et renouvellement	<p>Un an renouvelable chaque année dans la limite de 5 ans dans la fonction publique, quel que soit le type de contrat sous réserve de soutenabilité budgétaire, à la demande du directeur de la composante</p> <p>Aucune possibilité de transformation du contrat en CDI (information faite aux intéressés et aux doyens).</p> <p><u>Cas particulier des jeunes docteurs recrutés sur des fonctions d'ATER</u> Le contrat est gagé par un support vacant ou, à titre exceptionnel, financé par la composante. Durée : 1 an non renouvelable.</p>	<p>Contrat de 12 mois maximum sur l'année universitaire, renouvelable.</p>
Possibilité d'effectuer des heures complémentaires	<p>A la demande expresse du Directeur de composante, le Président peut autoriser, le cas échéant, l'enseignant à dispenser des heures complémentaires dans la limite du doublement du service.</p>	
Mesures d'accompagnement	<p>Accès offre de formation des personnels Invitation à la journée d'accueil des nouveaux arrivants Prestations sociales</p>	<p>Accès offre de formation des personnels Prestations sociales</p>

COMPARATIF PERSONNELS CONTRACTUELS PAST

Thématiques	Pratique ex UM1	Pratique ex UM2
Date de mise en œuvre des précédents cadrages	Pas de cadrage d'établissement	Pas de cadrage d'établissement
Remontées des besoins et décision de recrutement	<u>Remontée des besoins</u> courrier lancement de campagne du Président au printemps déconnectée de la campagne d'emploi EC aux composantes pour qu'elles fassent remonter les dossiers de PAST qu'elles veulent voir recruter, pris sur supports vacants de la composante sans passage devant les instances. Recrutement synchronisé ou fil de l'eau Pas de publication	<u>Remontée des besoins</u> Dans le cadre de la campagne d'emplois EC Calendrier de recrutement Recrutement synchronisé ou fil de l'eau Publication
Modes de financement et support	Sur poste vacant	Sur poste PAST ministériel et ressources propres
Opérations de sélection et de recrutement	Transmission des dossiers recevables aux comités de section pour avis Pas de commission de recrutement Passage en conseil d'UFR Passage devant le CAC Transmission MESR	Publication sur le site internet de l'UM2 des postes à pourvoir et candidatures dématérialisées Composition du comité de sélection : <ul style="list-style-type: none"> - 4 membres a minima - Dont au moins la moitié d'extérieur - Un membre de la discipline concernée - Un membre de la composante d'affectation - Un EC de l'université - Le VPCEVU ou son représentant - E ou EC d'un rang au moins égal au niveau de diplôme demandé sur la fiche de poste Un membre peut remplir plusieurs critères Soumis à l'avis du CA R Examen des candidatures sur dossier puis audition Un rapport écrit par candidat (classé ou non) PV de classement des candidats auditionnés Validation des listes de candidats classés en CA R Avis du directeur de la composante dérogatoire Pas d'avis des conseils d'UFR Passage devant le CAC R Proposition de nomination du candidat par le Président Transmission MESR
Rémunération	Rémunération : augmentation non automatique à l'indice supérieur	Rémunération : augmentation à l'indice supérieur prévue en cas de renouvellement, voire au-delà si budget propre)
Service d'enseignement	Selon la réglementation	Selon la réglementation
Durée du contrat et renouvellement	Durée réglementaire	Durée réglementaire
Possibilité d'effectuer des heures complémentaires	Selon la réglementation	Selon la réglementation
Mesures d'accompagnement	Accès offre de formation des personnels Invitation à la journée d'accueil des nouveaux arrivants Prestations sociales	Accès offre de formation des personnels Prestations sociales

CADRAGE PROVISOIRE UM 2015 PERSONNELS CONTRACTUELS ATER

Thématiques	CADRAGE PROVISOIRE UM 2015
Date de mise en œuvre des précédents cadrages	Pour la campagne ATER 2015 : prise de fonction 1 ^{er} septembre 2015
Remontées des besoins et décision de recrutement	<u>Remontée des besoins</u> Courrier du Président aux directeurs de composantes pour une remontée des besoins classés avec profil éventuellement et charge d'enseignement prévue. Les ATER 50% doivent rester exceptionnels Répartition des supports en respectant les origines respectives des postes vacants soumis à l'arbitrage du Président
Modes de financement et support	Sur support vacant de titulaire ou ATER M Le surcoût des ATER mi-temps est financé par la composante
Opérations de sélection et de recrutement	Campagne dématérialisée sur GALAXIE / ALTAIR / CAMPEC sur sections CNU présentes à l'UM Sélection Les comités de section (ex UM1) et les pools d'experts (ex UM2) classent les dossiers recevables Validation des classements en CAC R (juin)
Rémunération	INM 441 pour les ATER à temps plein INM 315 pour les ATER à mi-temps
Service d'enseignement	192 HETD pour les ATER recrutés à temps plein 96 HETD pour les ATER recrutés à mi-temps L'intéressé doit également assurer les tâches liées à son activité d'enseignement et participer notamment au contrôle des connaissances et aux examens. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service.
Durée du contrat et renouvellement	Durée fixée par le décret et contrat établi au maximum jusqu'au 31 août de l'année universitaire.
Possibilité d'effectuer des heures complémentaires	Pas de possibilité d'avoir une activité complémentaire d'enseignement
Mesures d'accompagnement	Accès offre de formation des personnels Invitation à la journée d'accueil des nouveaux arrivants Prestations sociales

COMPARATIF PERSONNELS CONTRACTUELS LECTEURS

Thématiques	Pratique ex UM1	Pratique ex UM2
Date de mise en œuvre des précédents cadrages	Pas de cadrage	Pas de cadrage
Remontées des besoins et décision de recrutement	<u>Remontée des besoins</u> PAS DE CAMPAGNE Interrogation des composantes sur le souhait de renouvellement ou de dépôt des dossiers retenus par leur conseil d'UFR (3 postes ex UM1)	<u>Remontée des besoins</u> Recrutement à la demande des composantes
Modes de financement et support	Sur poste Lecteur vacant	Sur poste Lecteur vacant
Opérations de sélection et de recrutement	Pas de cadrage d'établissement Sur proposition de l'UFR	Pas de cadrage d'établissement Sur proposition de la composante
Rémunération	INM 321	INM 321
Service d'enseignement	300H TP	300H TP
Durée du contrat et renouvellement	Durée réglementaire	Durée réglementaire
Possibilité d'effectuer des heures complémentaires	Possibilité d'effectuer des heures complémentaires	Possibilité d'effectuer des heures complémentaires
Mesures d'accompagnement	Accès offre de formation des personnels Invitation à la journée d'accueil des nouveaux arrivants Prestations sociales	Accès offre de formation des personnels Prestations sociales