

Annexe n°CA-2024/06-04 - Séance CA du 22 06 2024

# **CADRE DE GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS DE L'ISAE-ENSMA**

---O---

## Sommaire

I-	<b>Cadre de recrutement</b> .....	4
-	Principe	
-	Les exceptions	
-	Les conditions tenant à l'agent recruté	
-	Les formalités préalables à la rédaction du contrat	
II-	<b>Contrat de travail</b> .....	7
-	La période d'essai	
-	Renouvellements de contrat et Cdisation	
III-	<b>Entretien professionnel</b> .....	10
IV-	<b>Rémunération</b> .....	11
-	Les personnels contractuels sur supports de BIATSS	
-	Les personnels contractuels sur supports d'enseignants et d'enseignants-chercheurs	
-	Les personnels vacataires étudiants	
-	Le positionnement initial de l'agent	
-	Régimes indemnitaires	
-	Compléments de rémunération	
-	L'évolution de la rémunération	
V-	<b>Modalités de mise en œuvre</b> .....	18
-	Application et date d'effet	

## **Références législatives et réglementaires**

- Vu le code de l'éducation et notamment le chapitre IV portant dispositions applicables aux établissements bénéficiant de responsabilités et compétences élargies.
- Vu le code général de la fonction publique (CGFP) et notamment les articles L332-2 à L332-5 portant recrutement par contrat.
- Vu le décret n°51-1423 du 5 décembre 1951 portant règlement d'administration publique pour la fixation des règles suivant lesquelles doit être déterminée l'ancienneté du personnel nommé dans l'un des corps de fonctionnaire de l'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale.
- Vu le décret 82-887 du 18 octobre 1982 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués à l'intérieur de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports parisiens par les fonctionnaires et agents de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.
- Vu le Décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.
- Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.
- Vu le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application des articles L. 332-1 à L. 332-7 du CGFP.
- Vu le décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 relatif aux règles de classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat.
- Vu le décret n° 2009-462 du 23 avril 2009 relatif aux règles de classement des personnes nommées dans les corps d'enseignants-chercheurs des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.
- Vu le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat.
- Vu le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat.
- Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.
- Vu le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.
- Vu le décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique.
- Vu le décret n°2020-541 du 9 mai 2020 relatif au « forfait mobilités durables ».
- Vu le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat.
- Vu le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique.
- Vu le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats.
- Vu le règlement intérieur de l'ISAE-ENSMA.

## **Préambule**

L'ISAE-ENSMA se dote d'un cadre de gestion applicable aux agents contractuels permettant la mise en place des principales dispositions relatives au recrutement, à la rémunération, aux droits et obligations.

Le cadre de gestion défini dans le présent document ne saurait se substituer aux textes légaux et réglementaires existants et à venir. Toute évolution de ce cadre de gestion fera l'objet d'une consultation préalable du comité social d'administration de l'établissement, et d'une délibération du conseil d'administration. Le présent cadre de gestion annule et remplace le précédent.

Ce cadre de gestion ne s'applique pas aux doctorants/post-doctorants, ni aux attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), ni aux vacataires d'enseignement (chargés d'enseignement vacataires et agents temporaires vacataires). Les contrats de vacataires étudiants (articles D811-1 à D811-9 du Code de l'éducation) sont concernés uniquement par le point 3 de la partie 4- Rémunérations.

Les agents contractuels sont soumis aux mêmes régimes horaires que ceux des titulaires dans les fonctions correspondantes. Le service d'enseignement annuel est de 384 HETD pour les chargés d'enseignement et de 192 HETD pour les chargés d'enseignement et de recherche. Concernant la partie recherche de ces derniers, elle devra être attestée tous les deux ans par le responsable du laboratoire d'accueil. Les heures de TP et TD sont comptabilisées de façon équivalente.

Des heures complémentaires peuvent être réalisées par les chargés d'enseignement et par les chargés d'enseignement et de recherche dans les mêmes conditions que pour les personnels titulaires.

Le cadre de gestion repose sur une politique des ressources humaines définie par la direction de l'ISAE-ENSMA et qui respecte les grands principes visant à :

- Assurer une transparence de gestion et une équité interne en matière de rémunération.
- Appliquer une politique de rémunération cohérente avec les emplois offerts.
- Assurer l'attractivité de l'établissement en termes de recrutement.
- Permettre des évolutions de salaire.
- Assurer un accompagnement dans le développement des compétences à travers les dispositifs de formation tout au long de la vie.

## **I- Cadre de recrutement**

### **1- Principe**

L'article L311-1 du code général de la fonction publique prévoit que sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés par des fonctionnaires.

### **2- Les exceptions**

Des dispositions législatives prévoient des exceptions au principe selon lequel les emplois civils permanents de l'Etat à temps complet sont occupés par des fonctionnaires.

La fonction publique peut donc recruter par contrat et dans certains cas des agents contractuels pour une durée déterminée ou non.

En application du 2° de l'article L. 331-1 du code général de la fonction publique (CGFP), l'ISAE-ENSMA, qui est un établissement public, peut recruter des agents contractuels.

Le recrutement de contractuels s'effectue dans le cadre des missions de l'ISAE-ENSMA énoncées par le décret n° 2016-1782 du 19 décembre 2016.

Le présent cadre de gestion est applicable aux agents contractuels recrutés par contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée sur des besoins permanents, occasionnels ou saisonniers à temps complet ou incomplet.

Nature du besoin	Fondement juridique du contrat	Durée du contrat
<b>BESOIN PERMANENT</b>		
Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes (Cat A, B ou C)	L. 332-2 1° du CGFP	CDI ou CDD de 3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans.
Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient (Cat A, B ou C)	L. 332-2 2° du CGFP	CDI ou CDD de 3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6.
Emplois à temps incomplet d'une durée inférieure ou égale à 70% (Cat A, B ou C)	L. 332-3 du CGFP	CDI ou CDD de 3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans.
<b>BESOIN PERMANENT / TEMPORAIRE</b>		
- Occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A. - Assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignements et de recherche, après avis du comité de sélection.	L. 954-3 du code de l'éducation	CDD ou CDI
<b>BESOIN TEMPORAIRE</b>		
Remplacement momentané de fonctionnaire ou d'agents contractuels (temps partiel, congés annuels, congés maladie...)	L. 332-6 du CGFP	CDD conclu et renouvelable dans la limite de l'absence de l'agent à remplacer.
Faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un fonctionnaire	L. 332-7 du CGFP	CDD conclu pour la durée de la vacance prévisionnelle – 1 an maximum renouvelable dans la limite de 2 ans.
Faire face à un accroissement <b>saisonnier</b> d'activité	L. 332-22 du CGFP	CDD de 6 mois maximum au cours d'une même période de 12 mois.
Faire face à un accroissement <b>temporaire</b> d'activité	L. 332-22 du CGFP	CDD de 12 mois maximum au cours d'une même période de 18 mois.
Contrat de projet	L. 332-24 du CGFP	CDD avec durée minimale de 1 an et maximale de 6 ans – Pas de CDI à l'issue du contrat.

Le besoin en compétences de l'école s'applique aux métiers des filières :

- Enseignement
- Recherche

et aux domaines :

- Administrative, santé et social.
- Gestion et pilotage.
- Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique.
- Culture, communication, production et diffusion des savoirs.
- Informatique, statistiques et calcul scientifique.
- Patrimoine immobilier, logistique et prévention.

Les conditions générales de recrutement des agents contractuels sont prévues au titre II du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

La commission consultative paritaire (CCP) de l'ISAE-ENSMA est l'instance qui traite de toutes les questions individuelles qui se rapportent aux contractuels. Elle peut également se réunir en configuration disciplinaire.

### **3- Les conditions tenant à l'agent recruté**

Le recrutement d'un agent contractuel n'est soumis à aucune condition de nationalité. Un agent contractuel peut être engagé s'il remplit les conditions suivantes :

- Si étant de nationalité française, il jouit de ses droits civiques.
- Si étant de nationalité étrangère, il dispose d'un titre de séjour l'autorisant à travailler.
- Si les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire sont compatibles avec l'exercice de ses fonctions.
- S'il se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant.
- S'il ne remplit pas les conditions de santé particulières requises pour l'admission à certaines fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.
- Le cas échéant, justifier d'un avis favorable du fonctionnaire sécurité défense (FSD).

### **4- Les formalités préalables à la rédaction du contrat**

Le recours au recrutement d'agents contractuels se fait après vérification des conditions légales, réglementaires et budgétaires par la direction des ressources humaines et le service financier.

Le recrutement est fondé sur une fiche de poste reprenant les missions confiées et les attendus en termes de compétences de l'agent. Le niveau de recrutement doit être en adéquation avec les missions confiées.

Toute vacance d'emploi doit faire l'objet d'une publicité pendant une période minimale d'un mois dans un espace numérique commun aux employeurs publics (choisir le service public, emploi public...).

Toute vacance d'emploi sera également publiée notamment sur les plateformes Indeed et France Travail ou toute autre plateforme de publication d'emplois.

Pour des métiers très spécifiques, l'ISAE-ENSMA pourra faire appel à un cabinet de recrutement.

La publication du poste est également diffusée en interne de l'ISAE-ENSMA auprès de tous les agents et sur le site internet de l'école.

Le recrutement d'agents contractuels donne lieu à la mise en place d'une commission de recrutement organisée par la DRH. Cette commission est composée de trois à cinq personnes (dont le responsable hiérarchique accompagné d'un expert métier et d'un membre de la DRH).

Pour le recrutement des chargés d'enseignement et des chargés d'enseignement et de recherche, il peut être porté à huit et des personnes extérieures à l'établissement pourraient être sollicitées, si besoin.

La mise en place de cette commission de recrutement s'effectuera en respectant dans sa composition l'égalité femmes-hommes. Chaque sexe sera représenté, dans la mesure du possible, au minimum à 40% des membres.

A la demande du service recruteur, la DRH pourra opérer une pré-sélection des dossiers et suggérer au service recruteur une sélection des candidats susceptibles d'être auditionnés.

Après sélection des candidatures, les candidats auditionnés sont convoqués à minima une semaine avant la date de l'entretien et sont informés des modalités de celui-ci (horaire, lieu, durée et modalités de l'entretien).

A l'issue des entretiens, la DRH informera les candidats auditionnés de la suite donnée à leur candidature dans un délai maximum de 10 jours.

Le service des ressources humaines établira, avec les informations transmises par le candidat retenu, une fiche financière (simulation de salaire) qui devra lui être communiqué avant son recrutement.

Afin de respecter les délais de prise en charge administrative et financière (élaboration de la proposition financière, demande d'extrait de casier judiciaire, sollicitation FSD...) des agents recrutés, la prise de poste ne pourra pas intervenir avant un délai de 3 semaines après les entretiens.

Un contrat de travail initial est également établi pour les agents recrutés sans concours notamment au travers des dispositifs PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat) et BOE (bénéficiaire de l'obligation d'emploi) avant leur éventuelle titularisation. Celui-ci reprend les mêmes éléments que ceux définis dans un contrat de travail classique.

## **II- Contrat de travail**

Quel que soit le fondement juridique, le contrat prend la forme d'un écrit, signé soit avant, soit le jour de la prise de poste (aucune présence possible dans les services sans contrat de travail) – La signature d'un procès-verbal d'installation est **indispensable** le jour de la prise de poste.

Le contrat écrit comporte notamment, en application des textes en vigueur :

- la disposition législative en application de laquelle l'agent est recruté ;
- la date de prise d'effet et la durée ;
- la période d'essai éventuelle ;
- la définition du poste occupé ;
- la catégorie hiérarchique ;
- la quotité de temps travail et temps de travail ;
- les obligations et droits de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte réglementaire ;
- la rémunération (le rattachement à une grille ou l'équivalent indice nouveau majoré INM) ;
- les congés payés ;
- les modalités d'arrêt du contrat ;
- les voies et délais de recours.

Pour les agents recrutés sur des supports de BIATSS, la fiche de poste sera remise obligatoirement à l'agent en même temps que son contrat de travail.

### **1- La période d'essai**

Une période d'essai est prévue au titre du premier contrat sur un même poste ou dans un même métier. La durée de la période d'essai est modulée en fonction de la durée du contrat :

- 8 jours pour un contrat inférieur à 2 mois.
- 15 jours pour tout contrat d'une durée comprise entre 2 et 6 mois.
- 1 mois, pour tout contrat d'une durée comprise entre 6 mois et moins de 1 an.
- 2 mois, pour tout contrat d'une durée comprise entre 1 an et moins de 2 ans.
- 3 mois, pour tout contrat d'une durée comprise entre 2 ans et plus.
- 4 mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

L'agent peut mettre fin à son contrat au cours de la période d'essai sans préavis en l'indiquant par écrit à sa hiérarchie qui transmettra à la DRH.

L'ISAE-ENSMA peut également mettre fin au contrat sans préavis pendant cette période.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. En cas de renouvellement de contrat dans les mêmes termes et sans interruption, une nouvelle période d'essai ne pourra pas être inscrite.

Le licenciement au cours de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable et doit être motivé. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement d'une indemnité de licenciement ou de la prime de précarité (prime de fin de contrat).

## **2- Renouvellements de contrat et Cdisations**

- L'information sur le renouvellement du contrat

Le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié en son article 45 prévoit des délais dans lesquels l'ISAE-ENSMA doit notifier à l'agent contractuel de son intention de renouveler, ou non, le contrat arrivant à échéance :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

La notification de la décision doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées précédemment sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

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



Tout renouvellement de contrat doit être demandé et justifié par le supérieur hiérarchique, suite à un entretien d'évaluation de l'agent.

À titre exceptionnel, pour des fonctions d'encadrement ou nécessitant un niveau particulier de technicité, un chef de service peut, demander (en argumentant) le recrutement d'un agent contractuel directement en CDI. Cette demande sera alors soumise à la décision du directeur.

En dehors des cas ci-dessus, l'agent contractuel recrutés en CDD doit bénéficier d'un CDI au bout d'une période continue d'emploi de 6 années par le même employeur et dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (article L332-4 du code de la fonction publique).

- *La fin de contrat et le départ de l'établissement (décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique)*

Avant la fin de son contrat en CDD, l'agent doit avoir soldé tous ses droits à congés annuels.

Prévue par l'article 3 du décret précité, une indemnité de fin de contrat est due lorsque le contrat d'une durée de 12 mois maximum est exécuté jusqu'à son terme. Elle n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due si la rémunération brute globale moyenne sur la durée du contrat (renouvellement compris) est supérieure à 3 533,83 € par mois pour un temps plein (montant au 01/01/2021).

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent pendant la durée de son contrat. Elle est versée le mois suivant la fin du contrat.

- *La démission*

L'agent contractuel notifie à la direction de l'ISAE-ENSMA son intention de démissionner par courrier recommandé avec accusé de réception et en informe en parallèle son responsable hiérarchique et la direction des ressources humaines. Il est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis prévu par les textes réglementaires (article 48 du décret n° 86-83 modifié).

- *Le licenciement*

En dehors des licenciements pour motifs disciplinaires ou liés à la santé, l'article 45-3 du décret n° 86-83 prévoit la possibilité d'engager un processus de licenciement à l'encontre d'un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent pour des motifs liés à la suppression ou transformation du besoin ou de l'emploi, le recrutement d'un fonctionnaire, le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel de son contrat, l'impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération, ou l'incompatibilité du comportement de l'agent occupant un emploi avec l'exercice de ses fonctions.

Précision complémentaire de l'article 45-4 du décret de n° 86-83 : en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel pour un besoin permanent, l'ISAE-ENSMA peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail, tel que la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son secteur de travail. Une modification des fonctions de l'agent peut également être proposée, sous réserve de compatibilité avec sa qualification professionnelle. Dans ce cas, l'ISAE-ENSMA adresse à l'agent une lettre explicative en recommandé ou en main propre, contre décharge.

Dans le cas d'un licenciement pour motif d'insuffisance professionnelle, l'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance. Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'administration entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

La procédure de licenciement prévoit un entretien préalable au cours duquel le contractuel peut être accompagné par une personne de son choix de l'ISAE-ENSMA ou de l'administration, représentant du personnel ou non. Il doit en informer au préalable l'ISAE-ENSMA. La commission consultative paritaire (CCP) est ensuite consultée pour émettre un avis sur la base d'un dossier présentant la situation du contractuel et les motifs qui ont conduit à l'engagement de cette procédure. La décision de licenciement n'est actée qu'à l'issue de ce processus.

Un préavis, dont la durée est liée à l'ancienneté de l'agent est à respecter. Une indemnité de licenciement est versée au contractuel dans les conditions fixées par les textes réglementaires (articles 51 à 56 du décret n°86-83).

- La portabilité du CDI

Il est possible, pour l'ISAE-ENSMA de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée au sein de la fonction publique d'Etat, ou de la fonction publique territoriale ou encore de la fonction publique hospitalière, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique et dans des domaines de compétences identiques.

### **III- Entretien professionnel**

En application de l'article 1-4 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure ou égale à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte-rendu. Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.

Le cadre de cet entretien est identique à celui utilisé pour les agents fonctionnaires de catégorie équivalente.

Sont en outre obligatoirement abordées les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

L'entretien professionnel est aussi le cadre pour évoquer les questions de formation et de télétravail si l'agent exerce des fonctions « télétravaillables ».

Le compte rendu est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier. Il est communiqué à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

Il est visé par la direction de l'ISAE-ENSMA, autorité hiérarchique, qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations. Le compte rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier.

La direction de l'ISAE-ENSMA peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel.

Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

La commission consultative paritaire peut, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la

révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous éléments d'information utiles. La commission consultative paritaire doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

La direction de l'ISAE-ENSMA communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

## **IV- Rémunération**

Pour tous les agents la rémunération est due après service fait.

En l'absence de texte de portée générale relatif à la rémunération des agents contractuels de l'Etat, le présent cadre de gestion précise les modalités de rémunération fixées par l'établissement.

En fonction des calendriers de paie et de la date de début de contrat de l'agent, ce dernier peut percevoir un acompte sur salaire pour son premier mois d'activité (dont le montant s'élève à environ 75% du traitement brut). La régularisation de sa rémunération est ensuite effectuée le mois suivant.

La rémunération des agents contractuels suivra l'évolution de la valeur du point d'indice (4,92278 € au 1<sup>er</sup> juillet 2023).

A l'instar des campagnes académiques ou ministérielles, la DRH informera en début d'année universitaire les agents concernés par une progression indiciaire au titre de l'année universitaire en cours. Un avenant au contrat de travail sera édité, signé et transmis à l'agent.

Les grilles indiciaires applicables sont celles en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Les grilles définies pour les contractuels évolueront de façon identique à celles des titulaires, sans modification du présent cadre de gestion.

### **1- Les personnels contractuels sur supports de BIATSS**

Les grilles utilisées pour les personnels contractuels correspondent à celles des personnels titulaires de la filière ITRF. La catégorie définie est basée sur celle du premier grade du corps de recrutement en dehors des adjoints (C) recrutés sur la base du grade d'un adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe.

<b>SUPPORT IGR – A1</b>		
<b>Echelon</b>	<b>INM</b>	<b>Temps de passage</b>
10 <sup>e</sup> échelon	<b>835</b>	
9 <sup>e</sup> échelon	<b>811</b>	3 ans
8 <sup>e</sup> échelon	<b>761</b>	2 ans et 6 mois
7 <sup>e</sup> échelon	<b>685</b>	2 ans et 6 mois
6 <sup>e</sup> échelon	<b>613</b>	2 ans
5 <sup>e</sup> échelon	<b>577</b>	2 ans
4 <sup>e</sup> échelon	<b>545</b>	2 ans
3 <sup>e</sup> échelon	<b>518</b>	1 an et 6 mois
2 <sup>e</sup> échelon	<b>491</b>	1 an et 6 mois
1 <sup>er</sup> échelon	<b>465</b>	1 an

<b>SUPPORT IGE – A2</b>		
<b>Echelon</b>	<b>INM</b>	<b>Temps de passage</b>
14 <sup>e</sup> échelon	<b>678</b>	
13 <sup>e</sup> échelon	<b>642</b>	3 ans
12 <sup>e</sup> échelon	<b>625</b>	2 ans
11 <sup>e</sup> échelon	<b>604</b>	2 ans
10 <sup>e</sup> échelon	<b>582</b>	2 ans
9 <sup>e</sup> échelon	<b>560</b>	2 ans
8 <sup>e</sup> échelon	<b>538</b>	2 ans
7 <sup>e</sup> échelon	<b>515</b>	1 an et 6 mois
6 <sup>e</sup> échelon	<b>490</b>	1 an et 6 mois
5 <sup>e</sup> échelon	<b>469</b>	1 an et 6 mois
4 <sup>e</sup> échelon	<b>447</b>	1 an et 6 mois
3 <sup>e</sup> échelon	<b>428</b>	1 an et 6 mois
2 <sup>e</sup> échelon	<b>416</b>	1 an et 6 mois
1 <sup>er</sup> échelon	<b>395</b>	1 an

<b>SUPPORT ASI – A3</b>		
<b>Echelon</b>	<b>INM</b>	<b>Temps de passage</b>
16 <sup>e</sup> échelon	<b>632</b>	
15 <sup>e</sup> échelon	<b>622</b>	3 ans
14 <sup>e</sup> échelon	<b>598</b>	3 ans
13 <sup>e</sup> échelon	<b>582</b>	3 ans
12 <sup>e</sup> échelon	<b>565</b>	2 ans
11 <sup>e</sup> échelon	<b>548</b>	2 ans
10 <sup>e</sup> échelon	<b>531</b>	2 ans
9 <sup>e</sup> échelon	<b>514</b>	2 ans
8 <sup>e</sup> échelon	<b>497</b>	2 ans
7 <sup>e</sup> échelon	<b>480</b>	2 ans
6 <sup>e</sup> échelon	<b>463</b>	2 ans
5 <sup>e</sup> échelon	<b>446</b>	2 ans
4 <sup>e</sup> échelon	<b>429</b>	2 ans
3 <sup>e</sup> échelon	<b>412</b>	2 ans
2 <sup>e</sup> échelon	<b>395</b>	1 an et 6 mois
1 <sup>er</sup> échelon	<b>376</b>	1 an et 6 mois

<b>SUPPORT TECH - B</b>		
<b>Echelon</b>	<b>INM</b>	<b>Temps de passage</b>
13 <sup>e</sup> échelon	<b>508</b>	
12 <sup>e</sup> échelon	<b>482</b>	4 ans
11 <sup>e</sup> échelon	<b>462</b>	3 ans
10 <sup>e</sup> échelon	<b>446</b>	3 ans
9 <sup>e</sup> échelon	<b>436</b>	3 ans
8 <sup>e</sup> échelon	<b>420</b>	3 ans
7 <sup>e</sup> échelon	<b>401</b>	2 ans
6 <sup>e</sup> échelon	<b>386</b>	2 ans
5 <sup>e</sup> échelon	<b>377</b>	2 ans
4 <sup>e</sup> échelon	<b>376</b>	1 an
3 <sup>e</sup> échelon	<b>375</b>	1 an
2 <sup>e</sup> échelon	<b>374</b>	1 an
1 <sup>er</sup> échelon	<b>373</b>	1 an

<b>SUPPORT ADJOINT - C</b>		
<b>Echelon</b>	<b>INM</b>	<b>Temps de passage</b>
12 <sup>e</sup> échelon	<b>425</b>	
11 <sup>e</sup> échelon	<b>417</b>	4 ans
10 <sup>e</sup> échelon	<b>409</b>	3 ans
9 <sup>e</sup> échelon	<b>397</b>	3 ans
8 <sup>e</sup> échelon	<b>385</b>	2 ans
7 <sup>e</sup> échelon	<b>377</b>	2 ans
6 <sup>e</sup> échelon	<b>376</b>	1 an
5 <sup>e</sup> échelon	<b>374</b>	1 an
4 <sup>e</sup> échelon	<b>373</b>	1 an
3 <sup>e</sup> échelon	<b>370</b>	1 an
2 <sup>e</sup> échelon	<b>369</b>	1 an
1 <sup>er</sup> échelon	<b>367</b>	1 an

## 2- Les personnels contractuels sur supports d'enseignants et d'enseignants-chercheurs (hors vacataires)

Les chargés d'enseignement recrutés sont positionnés sur une grille basée sur celle des professeurs agrégés. Les chargés d'enseignement et de recherche recrutés sont positionnés sur la grille basée sur celle des corps des maîtres de conférences.

<b>CHARGE D'ENSEIGNEMENT</b>		
<b>Echelon</b>	<b>INM</b>	<b>Temps de passage</b>
11 <sup>e</sup> échelon	<b>835</b>	
10 <sup>e</sup> échelon	<b>805</b>	4 ans
9 <sup>e</sup> échelon	<b>762</b>	4 ans
8 <sup>e</sup> échelon	<b>715</b>	3 ans et 6 mois
7 <sup>e</sup> échelon	<b>664</b>	3 ans
6 <sup>e</sup> échelon	<b>623</b>	3 ans
5 <sup>e</sup> échelon	<b>584</b>	2 ans et 6 mois
4 <sup>e</sup> échelon	<b>547</b>	2 ans
3 <sup>e</sup> échelon	<b>518</b>	2 ans
2 <sup>e</sup> échelon	<b>503</b>	1 an
1 <sup>e</sup> échelon	<b>455</b>	1 an

<b>CHARGE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE</b>		
<b>Echelon</b>	<b>INM</b>	<b>Temps de passage</b>
9 <sup>e</sup> échelon	<b>835</b>	
8 <sup>e</sup> échelon	<b>808</b>	2 ans 10 mois
7 <sup>e</sup> échelon	<b>774</b>	2 ans 10 mois
6 <sup>e</sup> échelon	<b>744</b>	3 ans 6 mois
5 <sup>e</sup> échelon	<b>698</b>	2 ans 10 mois
4 <sup>e</sup> échelon	<b>648</b>	2 ans 10 mois
3 <sup>e</sup> échelon	<b>589</b>	2 ans 10 mois
2 <sup>e</sup> échelon	<b>536</b>	2 ans 10 mois
1 <sup>er</sup> échelon	<b>479</b>	1 an

### 3- Les personnels vacataires étudiants

La rémunération des agents vacataires étudiants (contrat à l'heure avec un plafond annuel de 670 heures) s'effectue au montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Elle sera systématiquement réactualisée au vu du montant du SMIC.

### 4- Le positionnement initial de l'agent

- Les contractuels sur supports de BIATSS

Le niveau de rémunération, lors du recrutement des contractuels sur supports de BIATSS, est défini selon la catégorie d'emploi et l'ancienneté de contrats dans les secteurs publics, privés ou le cumul des deux. La reprise de l'ancienneté de service est calquée sur celle prise en compte pour les agents recrutés par voie de concours.

- Règles de classement applicables aux agents recrutés sur un poste d'un niveau correspondant à la catégorie A :

<b>CATEGORIE A</b>					
<i>Ancienneté de services publics</i>	<i>Emploi de niveau catégorie A</i>		<i>Emploi de niveau catégorie B</i>		<i>Emploi de niveau catégorie C</i>
	$\leq 12$ ans	$>12$ ans	Entre 7 et 16 ans	$>16$ ans	$>10$ ans
<i>Fraction de l'ancienneté retenue</i>	1/2	3/4	6/16	9/16	6/16
<i>Ancienneté secteur privé</i>	<i>Fonctions équivalentes</i>				
<i>Fraction de l'ancienneté retenue</i>	1/2 dans la limite de 7 ans				

- Règles de classement applicables aux agents recrutés sur un poste d'un niveau correspondant à la catégorie B :

<b>CATEGORIE B</b>		
<i>Ancienneté de services publics</i>	<i>Emploi de niveau catégorie A et B</i>	<i>Emploi de niveau catégorie C</i>
<i>Fraction de l'ancienneté retenue</i>	3/4	1/2
<i>Ancienneté secteur privé</i>	<i>Fonctions équivalentes</i>	
<i>Fraction de l'ancienneté retenue</i>	1/2	

- Règles de classement applicables aux agents recrutés sur un poste d'un niveau correspondant à la catégorie C :

Les agents contractuels recrutés sur un support de catégorie C seront reclassés dans le dispositif le plus favorable selon les deux cas ci-dessous.

### Cas n°1

Les personnes qui justifient, avant leur recrutement de l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles accomplies sous un régime d'agent public, sont classées conformément au tableau suivant :

<b>Durée des services publics pris en compte</b>	<b>Situation</b>	<b>Ancienneté conservée (dans la limite de la durée de l'échelon de classement)</b>
A partir de 34 ans et 8 mois	9 <sup>e</sup> échelon	¾ de l'ancienneté de services au-delà de 34 ans et 8 mois
A partir de 29 ans 4 mois et avant 34 ans 8 mois	8 <sup>e</sup> échelon	3/8 de l'ancienneté de services au-delà de 29 ans et 4 mois
A partir de 24 ans et avant 29 ans 4 mois	8 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté
A partir de 20 ans et avant 24 ans	7 <sup>e</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté de services au-delà de 20 ans
A partir de 16 ans et avant 20 ans	6 <sup>e</sup> échelon	1/4 de l'ancienneté de services au-delà de 16 ans
A partir de 13 ans 4 mois et avant 16 ans	5 <sup>e</sup> échelon	3/8 de l'ancienneté de services au-delà de 13 ans et 4 mois
A partir de 10 ans 8 mois et avant 13 ans 4 mois	4 <sup>e</sup> échelon	3/8 de l'ancienneté de services au-delà de 10 ans et 8 mois
A partir de 8 ans et avant 10 ans 8 mois	3 <sup>e</sup> échelon	3/8 de l'ancienneté de services au-delà de 8 ans
A partir de 5 ans 4 mois et avant 8 ans	2 <sup>e</sup> échelon	3/8 de l'ancienneté de services au-delà de 5 ans et 4 mois
A partir de 2 ans 8 mois et avant 5 ans 4 mois	2 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté
A partir de 1 an 4 mois et avant 2 ans 8 mois	1 <sup>er</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté de services au-delà de 1 an et 4 mois
Avant 1 an 4 mois	1 <sup>er</sup> échelon	Sans ancienneté

## Cas n°2

Les personnes qui justifient, avant leur recrutement de l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles accomplies sous un régime juridique autre que celui d'agent public, en qualité de salarié, sont classées conformément au tableau suivant :

<b>Durée des services privés pris en compte</b>	<b>Situation</b>	<b>Ancienneté conservée (dans la limite de la durée de l'échelon de classement)</b>
A partir de 36 ans	8 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté
A partir de 30 ans et avant 36 ans	7 <sup>e</sup> échelon	1/3 de l'ancienneté de services au-delà de 30 ans
A partir de 24 ans et avant 30 ans	6 <sup>e</sup> échelon	1/6 de l'ancienneté de services au-delà de 24 ans
A partir de 20 ans et avant 24 ans	5 <sup>e</sup> échelon	1/4 de l'ancienneté de services au-delà de 20 ans
A partir de 16 ans et avant 20 ans	4 <sup>e</sup> échelon	1/4 de l'ancienneté de services au-delà de 16 ans
A partir de 12 ans et avant 16 ans	3 <sup>e</sup> échelon	1/4 de l'ancienneté de services au-delà de 12 ans
A partir de 8 ans et avant 12 ans	2 <sup>e</sup> échelon	1/4 de l'ancienneté de services au-delà de 8 ans
A partir de 4 ans et avant 8 ans	2 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté
A partir de 2 ans et avant 4 ans	1 <sup>er</sup> échelon	1/2 de l'ancienneté de services au-delà de 2 ans
Avant 2 ans	1 <sup>er</sup> échelon	Sans ancienneté

- Les contractuels sur supports d'enseignants et d'enseignants-chercheurs

Le niveau de rémunération des contractuels enseignants à l'embauche est défini selon le niveau d'emploi et l'ancienneté de contrats dans les secteurs publics ou privés ou un cumul des deux. La reprise de l'ancienneté de service est similaire à celle appliquée pour les agents recrutés par voie de concours.

- Règles de classement applicables aux agents recrutés en qualité de chargé d'enseignement :

<b>Ancienneté services publics</b>	
Fraction de l'ancienneté retenue	2/3
<b>Ancienneté secteur privé</b>	
Fraction de l'ancienneté retenue	2/3

- Règles de classement applicables aux agents recrutés en qualité de chargé d'enseignement et de recherche :

Situation antérieure	Descriptif	Durée
Fonctionnaire	Les fonctionnaires sont classés à un indice égal ou immédiatement supérieur, avec conservation d'ancienneté si le traitement n'évolue pas ou si l'évolution du traitement est inférieure au passage à l'échelon supérieur du corps d'origine.	
Doctorant avec contrat de travail public (ex : CIFRE)	Concerne les recherches en vue de la préparation d'un doctorat en contrat avec une personne publique.	Prise en compte de la durée dans sa totalité dans la limite de la durée du contrat et une durée maximale de 6 ans.
Contrat de travail après obtention du doctorat	Recherches effectuées après l'obtention du doctorat dans le cadre d'un contrat de travail.	MCF : prise en compte de la durée dans sa totalité. PU : déterminée par le CS
Bonification d'1 an pour obtention du doctorat		
ATER, allocataire, moniteur, doctorant contractuel	Les services sont pris en compte dans leur totalité, sauf dans le cas d'une même période en tant qu'allocataire / moniteur.	Prise en compte des services dans la totalité en dehors des mêmes périodes.
Enseignant associé	Les services des enseignants-associés sont pris en compte dans leur totalité en fonction de leur quotité.	Prise en compte de la totalité des services en respectant les quotités.
Agent non titulaire	Les agents non titulaires peuvent demander à cumuler les fonctions de niveaux différents, comme si elles avaient été accomplies dans les fonctions du niveau le moins élevé.	<u>Catégorie A</u> : la moitié de la durée est prise en compte jusqu'à 12 ans. Les ¾ au-delà. <u>Catégorie B</u> : les 6/16 <sup>ème</sup> de la durée sont pris en compte de 7 à 16 ans de fonctions. Les 9/16 <sup>ème</sup> au-delà. <u>Catégorie C</u> : les 6/16 <sup>ème</sup> de la durée sont pris en compte après 10 ans de fonction.
Chercheur des Etablissements Publics à caractère Scientifique et Technologique		Prise en compte des 2/3 de la durée à minima ou la totalité si le CS le valide.
Salarié du privé	Services accomplis dans le secteur privé, de fonctions et de domaine d'activité de niveaux équivalents au corps d'affectation.	La moitié de la période est prise en compte jusqu'à 12 ans de services. Les 2/3 de la durée sont pris en compte au-delà de 12 ans de services.
Fonctionnaire, agent non titulaire ou salarié étranger de l'UE - EEE	Services accomplis dans une administration ou un organisme ou un établissement d'un État membre de la Communauté Européenne autre que la France, ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace Économique Européen.	
Agent non titulaire ou salarié étranger hors UE-EEE	Services accomplis dans une administration ou un organisme ou un établissement d'un pays non membre de l'Union Européenne et de l'Espace Économique Européen.	La durée des services est prise en compte selon les articles 10 (agent non titulaire) ou 12 (salarié du privé).
Bonification	Une bonification de deux ans est accordée si la période de doctorat n'a pas fait l'objet d'un contrat de travail ou si la préparation du doctorat n'a pas fait l'objet d'un classement plus favorable au titre des autres articles.	Durée de 2 ans maximum. Cette bonification d'ancienneté de deux ans est cumulable avec la bonification d'ancienneté prévue précédemment (bonification d'1 an pour obtention du doctorat)



## **5- Régimes indemnitaires**

A l'ISAE-ENSMA, les agents contractuels recrutés sur des fonctions administratives, techniques, sociales, santé, les agents contractuels recrutés sur des fonctions liées à l'enseignement, à la recherche, bénéficient tous d'un régime indemnitaire équivalent à celui des personnels titulaires des corps respectifs, définis au regard des fonctions exercées et des critères qui existent au sein de l'établissement.

Les chargés d'enseignement et les chargés d'enseignement et de recherche ne peuvent pas bénéficier, de par la législation, du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC).

## **6- Compléments de rémunération**

En application de la réglementation en vigueur et selon la situation personnelle du contractuel, des compléments de rémunération peuvent être versés, tels que :

- ☛ Possibilité d'alimenter un compte épargne temps (CET) et de demander la rémunération de jours CET à hauteur de 5 jours maximum par an (sauf les chargés d'enseignement ; chargés d'enseignement et de recherche).
- ☛ Une indemnité de résidence selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où le contractuel exerce ses fonctions (décret n°85-1148 du 24 octobre 1985).
- ☛ Un supplément familial de traitement (SFT) pour les contractuels ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales (décret n°85-1148 du 24 octobre 1985).
- ☛ Un agent public qui utilise les transports en commun pour aller de son domicile à son travail bénéficie de la part de son administration d'une prise en charge partielle du prix du titre d'abonnement (décret 82-887 du 18 octobre 1982) dans une limite fixée par la réglementation en vigueur.
- ☛ Le forfait mobilités durables (décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 et arrêté du 9 mai 2020).
- ☛ Le forfait télétravail (décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 et arrêt du 26 août 2021).
- ☛ Les aides liées à l'action sociale (d'urgence et spécifique).

## **7- L'évolution de la rémunération**

La réglementation prévoit que la rémunération des agents employés en CDI ou en CDD de manière continue pour besoin permanent peut faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

La revalorisation de la rémunération des agents contractuels s'effectue conformément aux grilles présentées ci-dessus. L'évolution des présentes grilles suivra celle des titulaires.

Dans le cas d'un plafonnement au dernier échelon des grilles, la revalorisation salariale s'effectuera tous les trois ans, à hauteur de 4,5 %. En cas de revalorisation générale des grilles (mesures ministérielles), la variation du nombre de points d'indice sera également répercutée pour tous les agents dans cette situation.

## **V- Modalités de mise en œuvre**

### **1- Modification de l'accord**

Toute modification devra faire l'objet d'un avis en comité social d'administration (CSA) et d'un vote en conseil d'administration.

### **2- Application et date d'effet**

Les nouvelles dispositions du cadre de gestion et de la grille de rémunération seront applicables après consultation du CSA du 20 juin 2024 et présentation en conseil d'administration de l'ISAE-ENSMA (22 juin 2024). Leur mise en application s'effectuera avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2024.