

Sommaire

Préambule	6
Chapitre 1 - Le recrutement et le contrat	8
Introduction sur la politique de recrutement de Nantes Université dans le cadre de l'HRS4R	8
Titre 1 – L'identification du besoin et le motif de recrutement.....	9
Titre 2 – Les conditions de recrutement	10
a. Conditions générales	10
b. Conditions supplémentaires à certains contrats	10
Titre 3 – La procédure de recrutement	11
a) Procédures de recrutement selon les populations	11
Recrutement des ATER	11
Recrutement des CDD type « LRU »	12
Recrutement des CDD type « second degré »	12
Recrutement des postdoctorants	13
Recrutement des doctorants contractuels	13
Recrutement des enseignants associés	14
Recrutement des lecteurs	14
Recrutement des contractuels hospitalo-universitaires	14
Recrutement des vacataires.....	15
Recrutement des formateurs théoriques.....	15
b) La demande de recrutement	16
c) La publication de l'avis de vacance ou de création de poste.....	16
d) Le processus d'instruction et de sélection des candidats	17
e) La procédure de signature des contrats	17
Titre 4 – Le contrat de travail.....	17

a)	La nature et la durée initiale	17
b)	Le contenu	18
c)	La période d'essai	19
Titre 5 – La rémunération		20
a)	La rémunération initiale	20
b)	Les éléments de rémunération	22
c)	Les heures complémentaires.....	22

Chapitre 2 - Le parcours professionnel au sein de Nantes Université	24
Titre 1 - Le renouvellement du contrat	24
a) Les délais de prévenance	24
b) Les modalités de renouvellement	24
Titre 2 - L'évolution de la rémunération	26
Titre 3 - Les conditions de cédésation d'un contrat	26
Titre 4 - L'évolution professionnelle	27
Titre 5 - Le suivi d'activité par l'entretien professionnel	28
Titre 6 - Une instance de représentation : la commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT)	28
Chapitre 3 - Le temps de travail, les congés et la protection sociale et l'action sociale	29
Titre 1 - Le régime de protection sociale	29
Titre 2 - L'action sociale	29
Titre 3 - Temps de travail et droit à congés	29
Chapitre 4 - L'accompagnement vers la fin de contrat	32
Titre 1 - La fin de contrat	32
Titre 2 - La démission	35
Titre 2 - Le licenciement	36
Liste des annexes	38

Vu le code général de la fonction publique,
Vu le code de l'éducation, et notamment ses articles L.951-2, L.952-1, L.954-3 et L.952-6-1,
Vu le code de la recherche, et notamment l'article L.412-4, les articles R412-22 à R412-26 et articles D412-1 à D412-12,
Vu le décret n°81-535 du 12 mai 1981 modifié relatif au recrutement de professeurs contractuels,
Vu le décret n°85-733 du 17 juillet 1985 modifié relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités,
Vu le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat,
Vu le décret n°86-555 du 14 mars 1986 modifié relatif aux chargés d'enseignement et aux attachés d'enseignement dans les disciplines médicales et odontologiques,
Vu le décret n°87-754 du 14 septembre 1987 modifié relatif au recrutement de lecteurs de langue étrangère et de maîtres de langue étrangère dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur,
Vu le décret n°88-654 du 7 mai 1988 modifié relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur,
Vu le décret n°92-131 du 5 février 1992 modifié relatif au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur,
Vu le décret n° 2008-744 du 28 juillet 2008 modifié portant dispositions relatives aux personnels enseignants des universités, titulaires et non titulaires de médecine générale,
Vu le décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 modifié relatif à la rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement,
Vu le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 modifié relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels,
Vu le décret n° 2021-1645 du 13 décembre 2021 modifié relatif au personnel enseignant et hospitalier des centres de hospitaliers et universitaires,

Préambule

Nantes Université est reconnue aujourd'hui comme un acteur incontournable du territoire. Depuis toujours l'établissement veille à recourir prioritairement à l'emploi titulaire. Historiquement, une partie de la population enseignante comporte des agents contractuels ou agents non titulaires dans la perspective de présenter les concours enseignants et enseignants-chercheurs de la fonction publique (doctorants contractuels, attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), postdoctorants, chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux (CCA-AHU), par exemple). Il existe aussi d'autres possibilités de recrutement de contractuels enseignants, qui se sont fortement développées ces dernières années, comme les contractuels type 2nd degré ou type LRU. Enfin, le développement des appels à projets, qui contribuent au rayonnement de l'établissement, nécessite d'avoir recours aujourd'hui à un nombre croissant d'agents contractuels.

Au même titre que les personnels titulaires, les personnels contractuels contribuent quotidiennement à la reconnaissance et au rayonnement de l'établissement. Représentant près d'un tiers du personnel de Nantes Université, ils sont indispensables à son fonctionnement ils sont indispensables à son fonctionnement en portant des projets pédagogiques et de recherche et en diffusant les valeurs de l'établissement auprès des étudiants.

La présente charte de gestion des enseignants et chercheurs contractuels a pour objectif de présenter les modalités de recrutement et de gestion des enseignants contractuels, dans un souci de transparence, d'harmonisation des pratiques et d'équité de traitement au sein de l'établissement. Elle tend également à valoriser et reconnaître leur importance et leur engagement pour le service public et Nantes Université.

Cette charte s'inscrit en outre dans la démarche HRS4R de l'établissement (dite « stratégie de ressources humaines pour les chercheurs »). Elle a pour but de mettre en œuvre les principes de la charte européenne des chercheurs et du code des chercheurs afin d'améliorer le recrutement et les conditions de travail des chercheurs au travers de cinq grands axes : soutien à la prise de fonction des chercheurs, promotion d'une culture de la « recherche responsable », amélioration de la lisibilité et de la transparence des pratiques RH, reconnaissance et valorisation de la diversité des parcours, développement d'un environnement de travail facilitateur et ouvert.

Elle est en outre l'une des déclinaisons concrètes des orientations stratégiques de la politique des ressources humaines de Nantes Université, construite notamment autour de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion de la qualité de vie au

travail. Elle s'inscrit en complément des lignes directrices de gestion, promotion et valorisation des parcours des agents de Nantes Université et dans un souci d'attractivité de l'établissement.

Elle intervient dans un contexte d'évolution constante de la réglementation applicable aux agents contractuels et vise ainsi à réaffirmer les principes fondateurs du recrutement d'enseignants contractuels par Nantes Université et à anticiper les questionnements éventuels des services recruteurs ou de gestion.

Cette charte s'adresse donc à la fois aux agents et futurs agents, mais également aux services recruteurs et de gestion de Nantes Université, et traite de l'ensemble des règles et des bonnes pratiques qui concourent à la vie du contrat. Elle permet de présenter la réglementation qui s'applique autour de ces contrats, de clarifier le cadre établissement et de consolider les pratiques en vigueur, tout en favorisant la transparence des procédures.

Elle s'applique à tous les personnels contractuels remplissant des fonctions d'enseignement et/ou de recherche, recrutés sur le fondement du code général de la fonction publique (enseignants associés et invités, attachés temporaires d'enseignement et de recherche, contractuels type « second degré », lecteurs) et de l'article L.954-3 du code de l'éducation (contractuels type « LRU »), ou sur d'autres dispositions législatives et réglementaires (doctorants contractuels, postdoctorants, chefs de clinique et contractuels hospitalo-universitaires).

Les montants mentionnés dans la présente charte sont ceux en vigueur au moment de l'adoption de la charte (présentée pour avis en comité social d'administration du 28 janvier 2025 et adoptée par décision du conseil d'administration de Nantes Université le 16 mai 2025). Par soucis d'efficacité, en cas d'évolution réglementaire, la prise en compte des modifications sera effective sans nécessiter l'actualisation systématique de la charte par une présentation devant les instances de Nantes Université.

Cette charte a été rédigée en associant divers services contributeurs de Nantes Université : la direction de la recherche, des partenariats et de l'innovation (DRPI), la direction des affaires juridiques (DAJ), le comité des personnels (CPUN) et la direction des ressources humaines et du dialogue social (DRHDS). Elle a également fait l'objet de discussions au sein de deux groupes de travail regroupant des représentants des pôles, composantes et unités de recherche d'une part et des organisations représentatives des personnels d'autre part.

Chapitre 1 - Le recrutement et le contrat

Introduction sur la politique de recrutement de Nantes Université dans le cadre de l'HRS4R

La politique OTM-R, politique de recrutement ouverte, transparente et fondée sur le mérite, donne des orientations stratégiques dans la politique de recrutement de Nantes Université pour les postes d'enseignants-chercheurs titulaires et contractuels, postdoctorants, doctorants et ingénieurs de recherche.

Cette politique est mise en place dans le cadre de la [labellisation HRS4R](#).

Elle a un impact sur les différentes étapes du processus de recrutement à savoir la publication des offres, l'organisation et la mise en place des comités de sélection et des jurys, la sélection, l'entretien et l'évaluations des candidats. Elle agit aussi dans une démarche qualité sur l'après recrutement, allant des retours aux candidats et aux nominations, à l'accueil et à l'intégration des personnels au sein de Nantes Université.

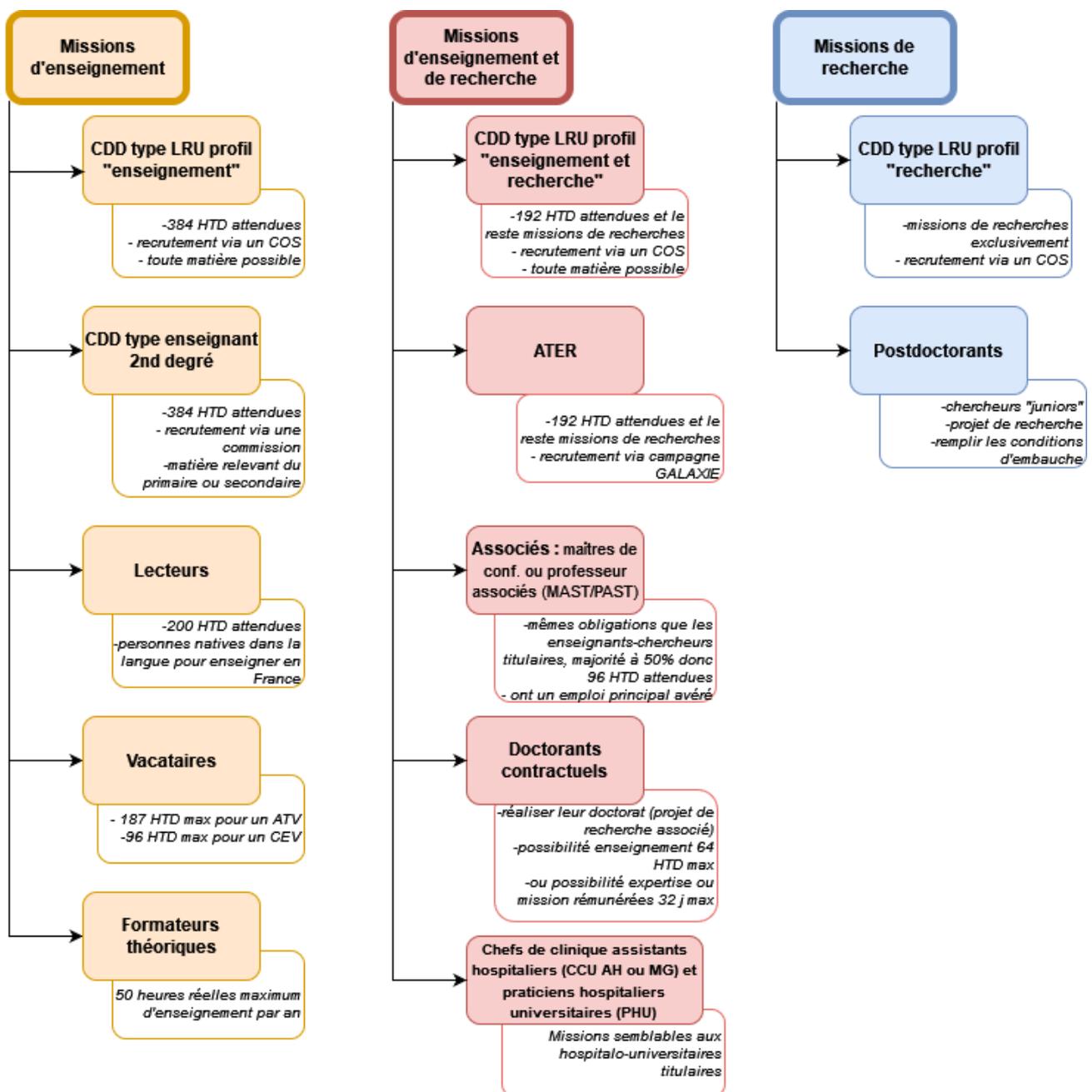
Titre 1 – L'identification du besoin et le motif de recrutement

Le recrutement d'un agent contractuel **doit répondre à un besoin**, qu'il soit permanent ou temporaire. Ainsi, le recrutement est justifié par un motif spécifique, qui s'inscrit dans les missions confiées à l'agent et dans le projet d'établissement. Ce motif conditionne ensuite le cadre réglementaire qui s'applique à l'agent contractuel.

Les demandes de recrutement d'agents contractuels sont formulées par les composantes, les pôles, les laboratoires et plateformes de recherche et les services de Nantes Université. Elles doivent exprimer le besoin sur lequel se fonde ce recrutement, par l'intermédiaire des formulaires en annexe n°4 (à l'exception des contrats doctoraux).

Une fois le besoin et le profil de poste identifiés, il convient de consulter en annexes de la présente charte les fiches relatives à chaque type de contrat (annexe n°2) ainsi que l'annexe listant les visas réglementaires par statut (annexe n°3).

Les motifs de recrutement ainsi que les profils de contractuels qui y sont associés pour Nantes Université sont récapitulés dans le schéma ci-contre.



Titre 2 – Les conditions de recrutement

a) Conditions générales

Sur le fondement de l'article 3 du décret du 17 janvier 1986 modifié, relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels de l'Etat, l'agent ne peut être engagé par Nantes Université que s'il remplit les conditions préliminaires suivantes :

- il doit jouir de ses droits civiques et être en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant ;
- les mentions dans son casier judiciaire doivent être compatibles avec l'exercice des fonctions ;
- s'il n'est pas un ressortissant européen, il doit disposer d'un titre de séjour l'autorisant à travailler ;
- s'il n'est pas un ressortissant français, il doit être en position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers.

b) Conditions supplémentaires à certains contrats

Ces conditions s'appliquent en plus de celles prévues par l'article 3 du décret du 17 janvier 1986 modifié et sont issues des textes réglementaires, référencés notamment en annexe 3 de la présente charte.

- Le doctorant contractuel doit être inscrit en doctorat. Si cette inscription n'est pas achevée ou renouvelée, Nantes Université met fin au contrat, selon la procédure de licenciement détaillée p. 36 de la présente charte.
- Un attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER) doit :
 - être titulaire d'un doctorat ou être dans la capacité de soutenir sa thèse dans un délai d'un an ;
 - ou être fonctionnaire ou stagiaire de catégorie A inscrit en vue de la préparation d'un doctorat ou d'une HDR ou s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur ;
 - ou s'il est de nationalité étrangère, pouvoir justifier d'un doctorat ou d'un diplôme/ titre équivalent au doctorat par le conseil de pôle restreint et justifier de deux ans d'expérience en enseignement et recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur, à la date de sa candidature.
- Un postdoctorant doit être titulaire d'un doctorat et doit signer son contrat postdoctoral au plus tard trois ans après l'obtention dudit diplôme de doctorat¹.
- Dans le cadre des contrats type « LRU », Nantes Université demande aux candidats d'être titulaires d'un diplôme :
 - De 2^{ème} cycle pour une mission d'enseignement (profil « enseignement ») ;
 - De 3^{ème} cycle pour les missions d'enseignement/recherche ou exclusivement de recherche (profils « enseignement et recherche » ou « recherche »).

De plus, il est précisé que les contractuels type « LRU » profil recherche doivent exercer des missions de chercheur et non des missions d'ingénieur de recherche (BIATSS) définies dans le référentiel des emplois-types de la recherche et de l'enseignement supérieur (REFERENS).

- Le lecteur et le maître de langue doivent respectivement justifier d'au moins un an d'études après l'obtention d'un diplôme français ou étranger équivalent à la licence ou de l'obtention d'un diplôme français ou étranger équivalent au master.
- Le chef de clinique des universités – assistant des hôpitaux (CCA-AHU) et le chef de clinique des universités de médecine générale (CCU-MG) doivent avoir le diplôme d'études spécialisées depuis moins de 4 ans et être inscrits au conseil de l'ordre.
- Le praticien hospitalier universitaire (PHU) peut candidater sur les postes ouverts sous réserve d'avoir réalisé au moins 2 ans de services effectifs de CCA-AHU et exercer ou avoir cessé d'exercer depuis au moins 2 ans. Il faut aussi avoir été reçu au concours de praticien hospitalier et postuler sur une nomination à titre permanent et à temps plein.

¹ L'obligation d'être titulaire d'un doctorat depuis 3 ans au maximum ne peut pas être dérogée, cf. code de la recherche en ses articles L.412-4 et R412-22 à R412-26.

- L'enseignant associé à mi-temps doit justifier d'une activité professionnelle principale, autre que d'enseignement, d'au moins trois ans, ainsi que d'une expérience professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée. La condition relative à l'exercice d'une activité professionnelle principale doit continuer à être remplie dans le cas d'un renouvellement du contrat.

Un enseignant associé exerce pour moitié de son temps de travail des activités d'enseignement à hauteur de 96HTD et pour l'autre moitié des activités de recherche ou de responsabilités administratives (responsable formation, lien avec les entreprises...).

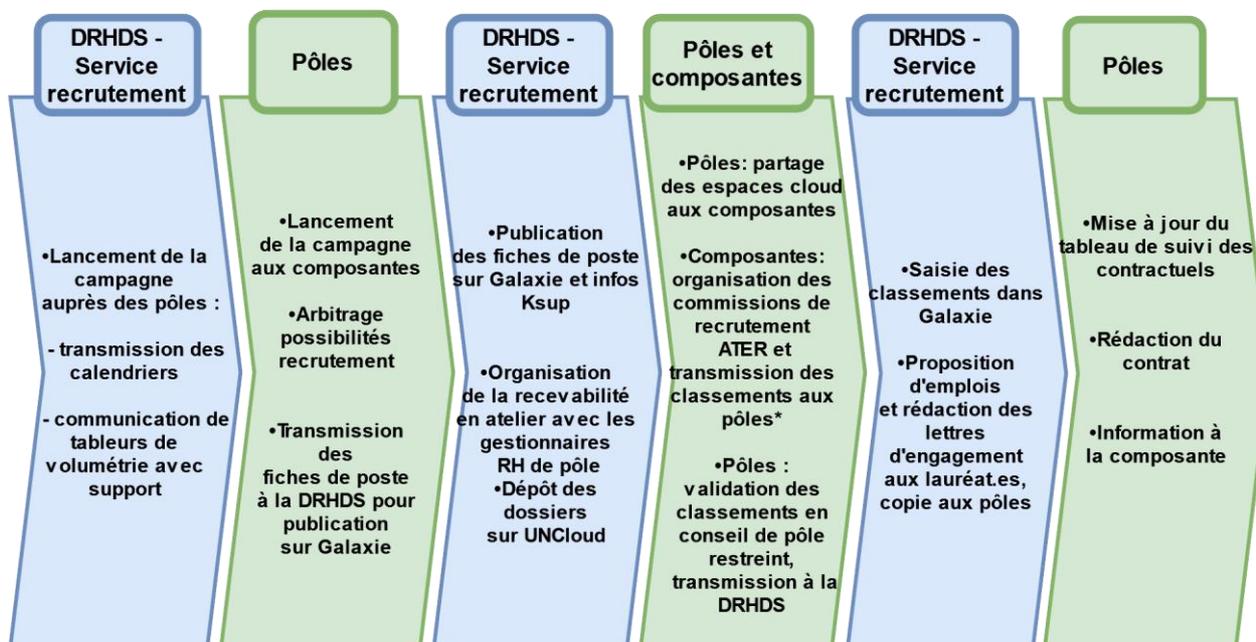
Titre 3 – La procédure de recrutement

La procédure de recrutement varie en fonction du profil de poste. Elle est précisée selon les schémas ci-après.

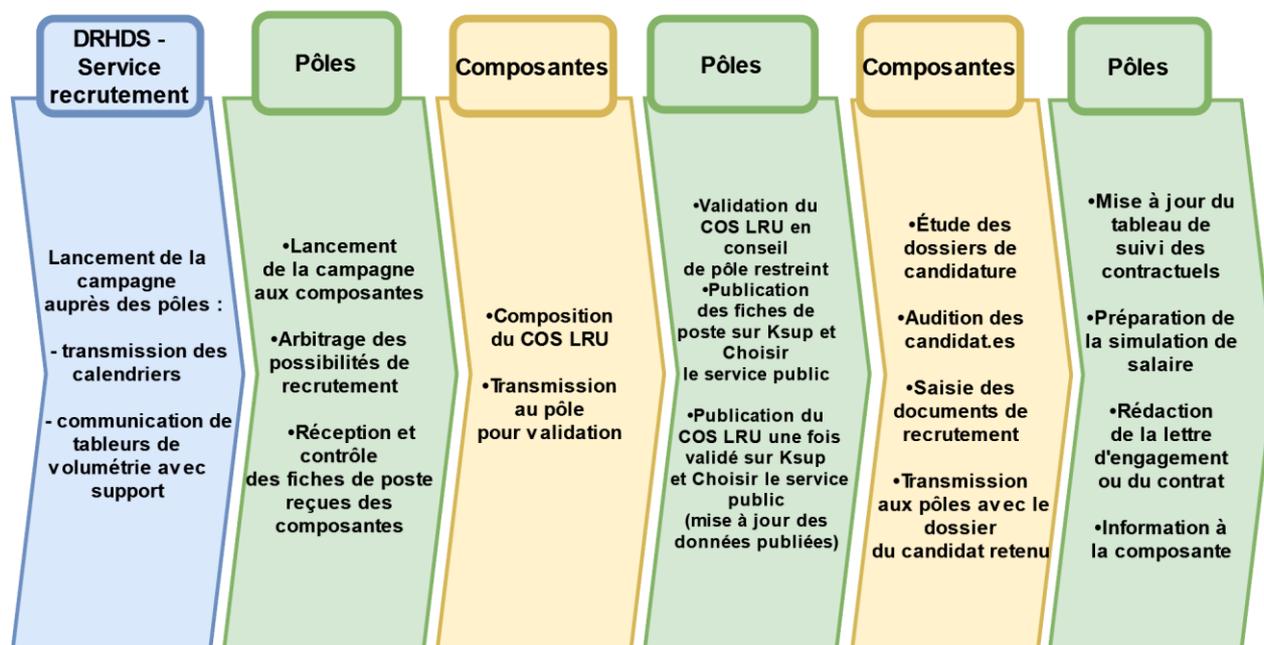
Selon la campagne ou la population recrutée, le service recruteur doit remplir une fiche de demande de recrutement (ex : postdoctorants), le tableau de recensement des besoins (ex : campagne contractuels type ATER, LRU et 2nd degré) ou autre document demandé par le service recrutement de la DRHDS.

a) Procédures de recrutement selon les populations

❖ Recrutement des ATER



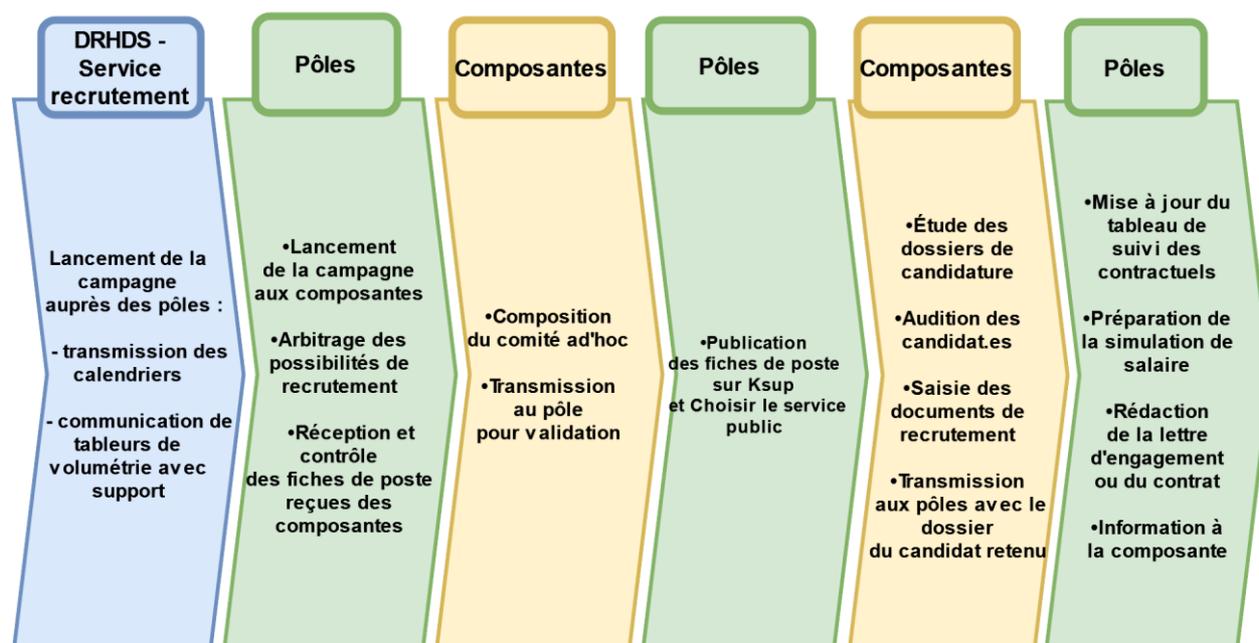
❖ Recrutement des CDD type « LRU »



Pour les composantes et services hors pôle, les actions des pôles décrites ci-dessus sont réalisées par la DRHDS.

Pour plus de détails, se référer au vademécum des comités de sélection LRU.

❖ Recrutement des CDD type « second degré »



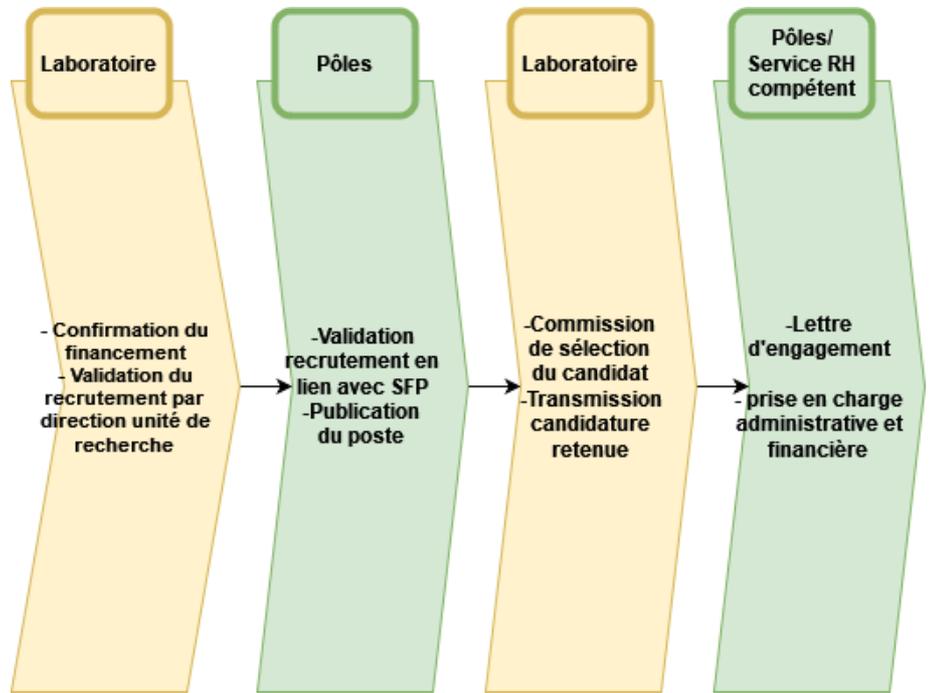
Pour les composantes et services hors pôle, les actions des pôles décrites ci-dessus sont réalisées par la DRHDS.

❖ Recrutement des postdoctorants

Le recrutement des postdoctorants fait l'objet d'une fiche de procédure détaillée, que vous pouvez retrouver [sur l'intranet](#). En voici néanmoins le schéma récapitulatif synthétisé.

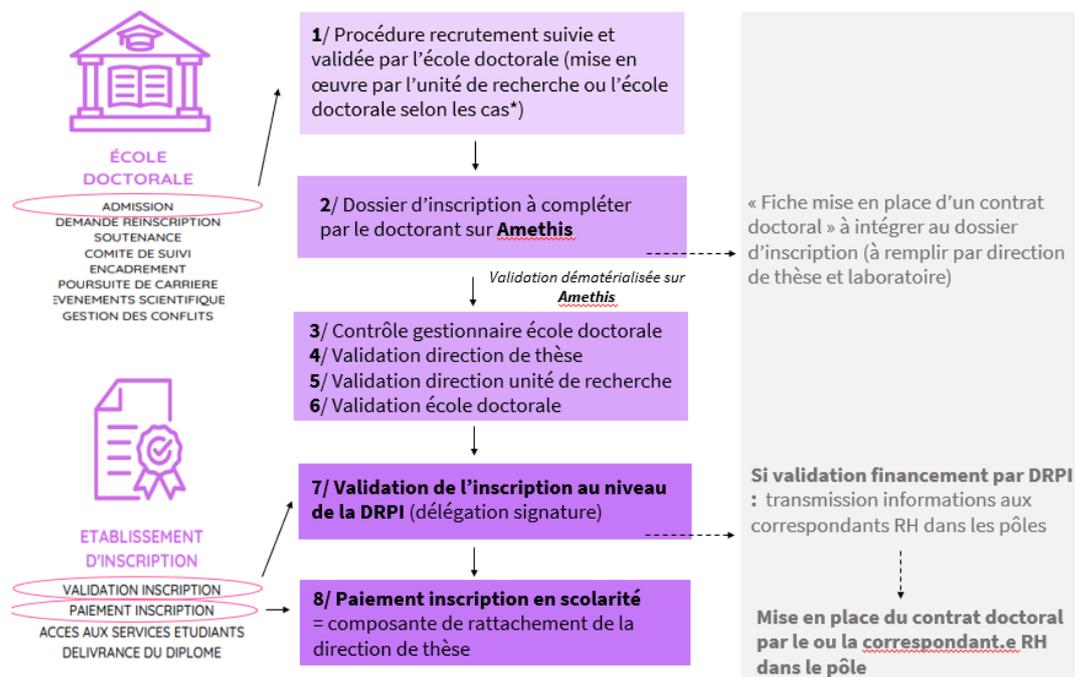
Remarques :

- Si le laboratoire est une zone à régime restrictif (ZRR), il est obligatoire d'être en lien avec le fonctionnaire sécurité défense pour le recrutement (plus d'informations [dans la procédure détaillée](#)).
- Pour les composantes et services hors pôle, les actions des pôles décrites ci-dessus sont réalisées par la DRHDS (SGPE).



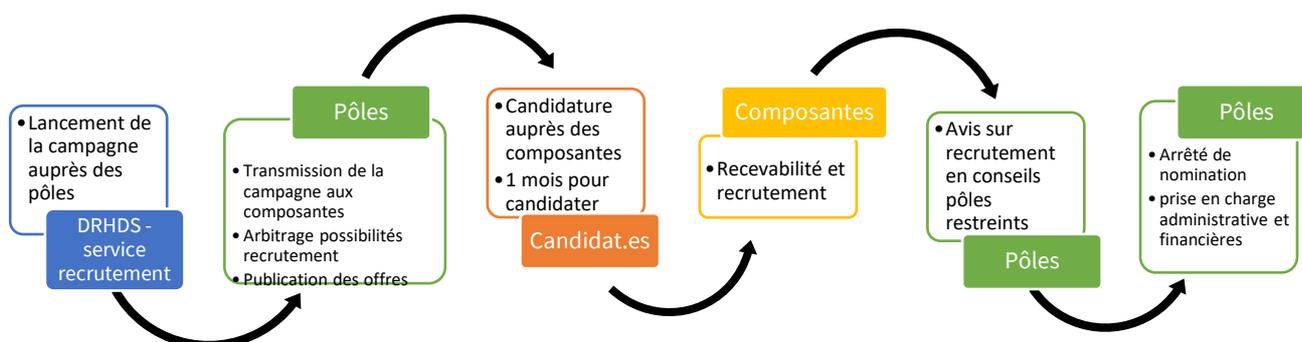
❖ Recrutement des doctorants contractuels

Les doctorants contractuels sont embauchés pour un CDD de 36 mois, dans la perspective de la réalisation de leur thèse. Le contrat doctoral étant lié à la thèse, il faut respecter la procédure de recrutement auprès de l'école doctorale concernée sur AMETHIS pour que soit mis en place le contrat doctoral. Voici les grandes étapes de mise en place du contrat doctoral, en lien avec AMETHIS :

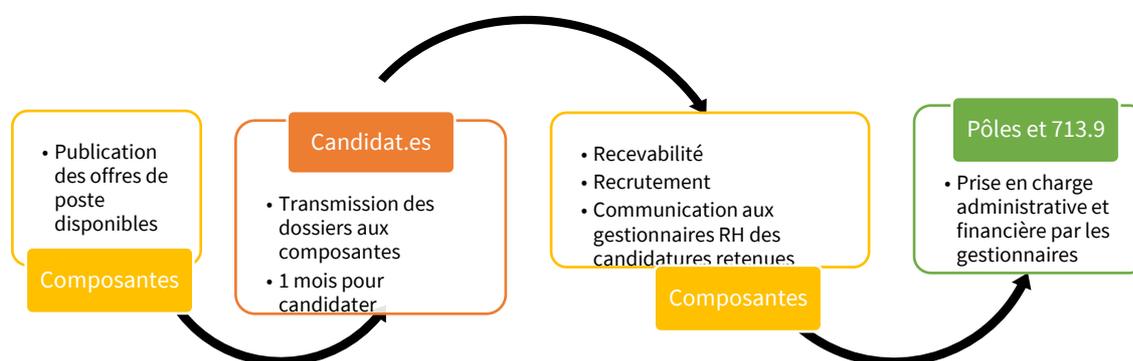


Les informations plus détaillées sur le suivi de cette procédure sont à retrouver [sur la page internet dédiée](#). La fiche de mise en place du contrat doctoral est disponible en annexe 3.

❖ Recrutement des enseignants associés



❖ Recrutement des lecteurs



❖ Recrutement des agents contractuels hospitalo-universitaires

Il s'agit plus précisément d'agents non titulaires de l'Etat. Cette population, à l'instar des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires titulaires, est dite « bi-appartenante » en raison de son double rattachement au sein de Nantes Université et du CHU de Nantes. Nantes Université est leur premier employeur. Voici la liste des statuts et la présentation synthétique de leur recrutement.

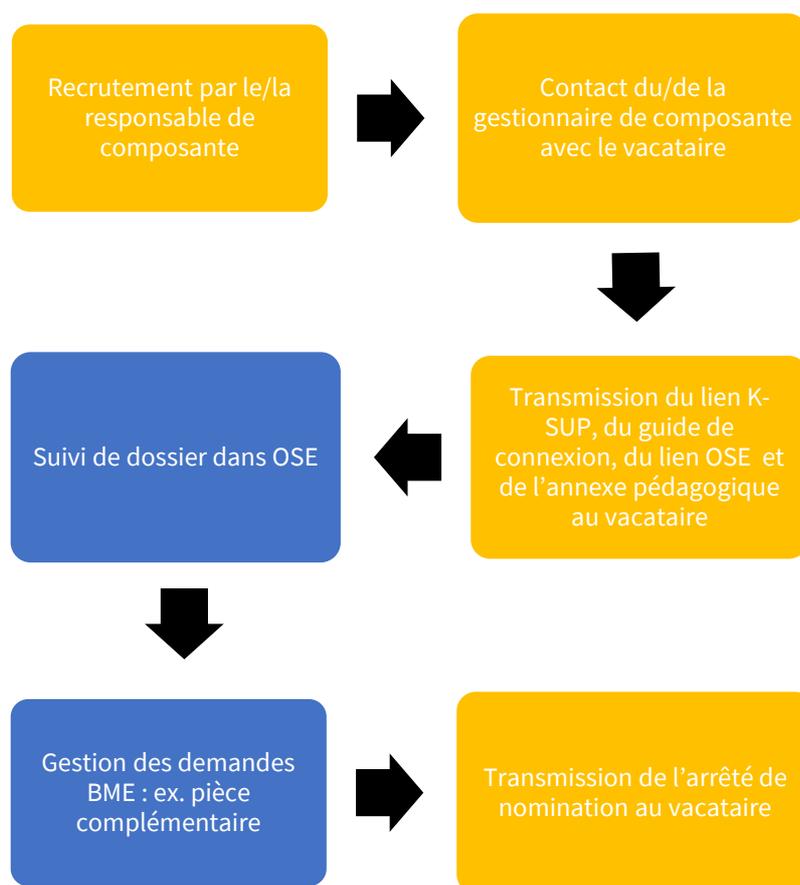
- Chefs de clinique des universités – assistants des hôpitaux (CCA-AHU), les chefs de clinique des universités de médecine générale (CCU-MG) et les assistants hospitaliers universitaires (AHU) : le recrutement est réalisé conjointement par le conseil de gestion des 3 UFR de Santé concernées par cette population et par la commission médicale d'établissement du CHU de Nantes, sur proposition du chef de service ou du responsable de la structure interne. Après l'avis des deux instances, le recrutement est réalisé par les directeurs ou directrices de l'UFR concernée et du CHU de Nantes. Les CCA-AHU et CCU-MG assurent des fonctions d'enseignement, de recherche et hospitalières.
- Praticiens hospitaliers universitaires (PHU) : une fois les emplois vacants publiés, dans les disciplines médicales, pharmaceutiques et odontologiques, les candidats qui remplissent les conditions (voir p. 17) peuvent postuler en indiquant un ordre de préférence. Les candidatures sont examinées par le conseil de gestion des 3 UFR de Santé concernées et par la commission médicale d'établissement du CHU. Chacune de ces instances établit un classement des candidatures qu'elles retiennent. Ensuite, les dossiers des candidatures retenues sont examinés par une commission du conseil national des universités (CNU) pour les disciplines de santé, et propose une candidature retenue pour chaque emploi vacant. Les PHU sont alors nommés par décision des directeurs ou directrices de l'UFR concernée et du CHU.

❖ Recrutement des vacataires

Nantes Université est doté de l'outil d'Organisation des Services d'Enseignement (OSE) pour la dématérialisation du dossier de recrutement des vacataires et la gestion des charges d'enseignement. Le vacataire est recruté par le ou la responsable de formation au sein des composantes. Le ou la gestionnaire de la composante transmet au futur vacataire les informations nécessaires afin de pouvoir se connecter à OSE et d'y déposer les pièces justificatives en fonction de son statut. Le dossier de recrutement est ensuite examiné par le bureau des moyens en enseignement (BME). Un délai de traitement de 15 jours minimum est requis pour son instruction.

Le BME a mis en ligne toute la documentation concernant OSE sur l'intranet des personnels de Nantes Université, il est possible d'y accéder [via ce lien sur l'intranet](#).

Schéma du recrutement d'un vacataire en enseignement



❖ Recrutement des formateurs théoriques

Les formateurs théoriques sont embauchés pour réaliser des enseignements inscrits aux maquettes de formation initiale ou continue, ainsi qu'aux examens et concours de jurys, **dans la limite de 50 heures présentielles par année universitaire**. Il n'est pas possible de déroger à ce plafond.

Il est possible de recruter des formateurs théoriques présentant plusieurs profils :

- Agents publics en activité : ils doivent réaliser obligatoirement moins de 900 H dans leur emploi principal (*sinon, embauche comme vacataire possible*)
- Agents publics retraités, deux profils possibles :
 - o Être retraités de Nantes Université

- Être retraités du secteur public (hors Nantes Université) ou du secteur privé **et** avoir plus de 67 ans (*sinon, embauche comme vacataire possible*)
- Salariés du privé ou étranger : embauche possible uniquement dans la perspective de la réalisation d'une conférence occasionnelle ou conférence exceptionnelle, avec la rémunération afférente

Il est, à titre exceptionnel et sous réserve d'accord du service de gestion des personnels enseignants (SGPE) de la DRHDS, possible d'embaucher sous ce statut **des jeunes docteurs de Nantes Université inscrits à France travail** dans l'année qui suit l'obtention de leur doctorat et sous réserve qu'ils ne seront pas recrutés sous un autre statut dans l'année (ATER, contractuel type LRU ou BIATSS, etc.) dans l'établissement.

Schéma du recrutement d'un formateur théorique



b) La demande de recrutement

Les demandes de recrutement d'agents contractuels sont formulées par les composantes, les laboratoires et plateformes de recherche, les pôles et les services de Nantes Université, selon le cadrage établissement et les campagnes lancées par le service recrutement de la DRHDS, le cas échéant.

Selon la campagne ou la population recrutée, le service recruteur doit remplir une fiche de demande de recrutement (ex : postdoctorants), le tableau de recensement des besoins (ex : campagne contractuels type ATER, LRU et 2nd degré) ou autre document demandé par le service recrutement de la DRHDS (voir annexe n°4).

S'agissant du recrutement des doctorants contractuels, le financement doit être précisé lors de la demande de diffusion du sujet de thèse sur Améthis. Le porteur du sujet est ensuite mis en relation avec la DRPI qui validera la faisabilité du financement pendant la phase d'admission et d'inscription.

c) La publication de l'avis de vacance ou de création de poste

Nantes Université s'engage à garantir la transparence des recrutements ; cette volonté se traduit notamment par la large diffusion des offres d'emplois contractuels, publiées *a minima* pendant un mois. La publication se fait sur le site de Nantes Université, sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques (<https://choisirleservicepublic.gouv.fr/>) et, pour certaines populations, sur les sites de référence suivants :

- GALAXIE, application ministérielle, pour les ATER ;
- EURAXESS, plateforme européenne, pour les postdoctorants ;

- TEBL, plateforme régionale pour la publication des offres de thèse, pour les potentiels futurs doctorants contractuels.

L'avis de vacance ou de création d'emploi comporte la fiche de poste précédemment évoquée, qui précise nécessairement les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi au recrutement d'un contractuel, les missions du poste, les qualifications requises, les compétences attendues, les conditions d'exercice des fonctions (voir modèle fiche de poste annexe 4).

d) Le processus d'instruction et de sélection des candidats

La sélection des agents s'inscrit dans le respect des principes de l'HRS4R appliqués par Nantes Université, qui a à cœur la lutte contre les discriminations. Ainsi, l'appréciation de chaque candidat se fonde exclusivement sur ses compétences, aptitudes, qualifications, son expérience professionnelle, son potentiel et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir. Les critères d'âge, de genre, d'origine, de la situation familiale, de l'état de santé, de l'engagement politique, de convictions religieuses et tout autre critère¹ ne rentrent aucunement en compte lors de l'examen d'une candidature. Nantes Université se porte également garante de la confidentialité des informations fournies par les candidats.

Nantes Université s'engage à informer les candidats du rejet de leur candidature le cas échéant. La DRHDS ou les services RH des pôles prennent contact avec le candidat retenu pour l'informer des démarches nécessaires à suivre pour compléter son recrutement.

e) La procédure de signature des contrats

Nantes Université s'engage à assurer la signature du contrat avant sa date d'effet ou *a minima*, le jour de prise de poste de l'agent. Il est signé par l'agent et la présidente de Nantes Université ou par délégation, le directeur ou la directrice du pôle concerné ou de l'INSPE. Aucune mise en paiement de rémunération ne pourra se faire sans contrat dûment signé.

Titre 4 – Le contrat de travail

Le contrat de travail est établi et rédigé par les services RH des pôles, des instituts et école dit « 713.9 » et du service de gestion des personnels EC-E de la DRHDS, selon l'affectation de l'agent. Le contrat est signé par Nantes Université et l'agent contractuel recruté. Ainsi, il engage ces deux derniers dans une relation réciproque de droits et de devoirs.

a) La nature et la durée initiale

Au sein de Nantes Université, les recrutements d'agents contractuels se font toujours initialement par l'intermédiaire de contrats à durée déterminée. La durée initiale de ces contrats dépend alors du motif de recrutement et des missions réalisées :

- **Les attachés temporaires d'enseignement** : la durée de fonctions dépend de la catégorie d'ATER recrutée, à savoir :
 - pour les fonctionnaires titulaires ou stagiaires de catégorie A, il est possible de faire un contrat de 3 ans, renouvelable une fois pour une durée d'un an, dans la limite maximale de 4 ans.
 - pour les étudiants inscrits en vue de la préparation d'un doctorat et pour les personnes déjà titulaires d'un doctorat ou d'une habilitation à diriger les recherches, la durée du contrat est d'un an, renouvelable une fois, dans la limite maximale de 2 ans.
 - pour les enseignants ou chercheurs de nationalité étrangère, ayant exercé des fonctions d'enseignement ou de recherche pendant au moins 2 ans, la durée du contrat peut être de 3 ans, renouvelable une fois pour une durée d'un an / ou la durée de contrat ne peut excéder 2 ans dans notre établissement, il pourra ensuite prétendre à 2 années supplémentaires dans un autre établissement. Durée de contrat maximal : 4 ans.
- **Les contractuels « type LRU »** sont initialement recrutés pour des contrats de 6 mois, 1 an ou 3 ans, selon les besoins du service recruteur.
- **Les contractuels type enseignant 2nd degré** sont initialement recrutés pour des contrats de 1 an, renouvelables dans la limite de 3 ans maximum.

¹ Conformément aux critères de discrimination définis aux [articles 225-1 à 225-4 du code pénal](#)

- **Les enseignants non titulaires hospitalo-universitaires :**
 - Les chefs de cliniques CCA-HU ou CCU-MG ainsi que les assistants hospitaliers universitaires (AHU) sont nommés pour une durée initiale de deux ans, renouvelable par période d'une année supplémentaire, dans la limite de 4 ans d'exercice pour les CCA-HU et les AHU et 8 ans d'exercice dans une ou plusieurs universités pour les CCA-MG.
 - Les praticiens hospitaliers universitaires sont nommés pour une durée qui dépend de la durée du clinicat de la personne recrutée, renouvelable dans la limite de 8 ans d'exercice en incluant l'ancienneté réalisée en tant que chef de clinique.
- **Les postdoctorants** sont recrutés pour une durée allant jusqu'à 3 ans, renouvelable dans la limite de 4 ans d'exercice.
- **Les lecteurs** ayant candidaté à titre personnel sont recrutés pour une durée d'un an, renouvelable une fois. Ceux ayant candidaté via un programme d'échange bilatéral entre le pays d'origine et la France sont recrutés, selon les modalités prévues dans le programme d'échange, pour une durée d'un an, de deux ans ou de trois ans, renouvelable une fois pour une même période.
- **Les doctorants contractuels** sont recrutés pour une durée initiale de 3 ans, renouvelable sous conditions (voir page 24).
- **Les enseignants associés** à mi-temps dont les fonctions correspondent à celles de maître de conférences sont nommés pour une période de trois ans. Cette nomination peut être renouvelée, pour une période qui ne peut être supérieure à trois ans au vu d'un rapport d'activité, dans la limite d'une durée totale de 9 ans, sauf dérogation.
- **Les vacataires d'enseignement** ont un agrément validé pour l'année universitaire concernée et en cas de renouvellement, doivent redéposer leur dossier dans OSE avant le début des enseignements de la nouvelle année universitaire.
- **Les formateurs théoriques** ont un arrêté de nomination pour l'année universitaire concernée. Leur statut peut être renouvelé si les conditions d'embauche sont toujours remplies.

De manière générale, la durée initiale du contrat pourra être modulée pour coïncider avec la fin d'une année universitaire.

b) Le contenu

Sur le fondement de l'article 4 du décret du 17 janvier 1986 modifié, qui précise les mentions réglementaires devant figurer dans un contrat de travail, le contrat rédigé par Nantes Université pour le recrutement d'agent contractuel contient nécessairement :

- La disposition législative sur laquelle il est établi ;
- La définition précise du motif de recrutement ;
- Sa date d'effet ;
- Sa durée ;
- Le poste occupé et sa catégorie hiérarchique ;
- Les conditions de rémunération ;
- Les droits et obligations de l'agent (lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale) ;
- La durée de la période d'essai (cf. paragraphe ci-dessous) et la possibilité de la renouveler, le cas échéant ;

De plus, le descriptif précis du poste à pourvoir, à savoir la fiche de poste, est annexé au contrat.

Dans le cadre des contrats conclus pour le remplacement momentané d'un agent absent ou de vacance temporaire d'emploi, ils comportent également une définition précise du motif de recrutement.

Mentions spécifiques par rapport au contrat postdoctoral

Dans le cadre du contrat postdoctoral pour un projet de recherche, le contrat de travail contient également les éléments suivants :

- La mention "contrat à objet défini de recherche" ;

Mentions spécifiques par rapport au contrat type LRU

Dans le cadre du contrat type LRU profil enseignement et recherche, les missions détaillées dans la fiche de poste annexées au contrat doivent inclure les missions de recherche.

L'absence d'exercice effectif des missions de recherche conduit à transformer le contrat en contrat type LRU profil enseignement et donc à ajuster le volume d'heures d'enseignement à réaliser.

- Une clause descriptive du projet et la mention de sa durée prévisible, ainsi qu'un calendrier ;
- La définition des activités de recherche, des tâches à accomplir et des résultats pour lesquels le contrat est conclu ;
- Les mesures d'accompagnement et de suivi professionnels de l'agent pendant la durée de son contrat, notamment en matière de formation ;
- L'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle, lorsque le contrat n'a pas de terme précis ;
- Le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- Les éventuelles périodes de mobilité professionnelle en France comme à l'étranger mentionnées à l'article D. 412-25 du code de la recherche et leur calendrier prévisionnel ;

c) La période d'essai

La période d'essai permet à l'établissement d'évaluer la compétence de l'agent, et à ce dernier d'évaluer si le poste lui convient. Durant cette période, aucune durée de préavis n'est requise pour la décision de mettre fin au contrat, qui doit néanmoins être motivée.

La période d'essai au sein de Nantes Université est fixée à deux mois pour les contrats concernés par la présente charte.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée qui ne peut être supérieure à sa durée initiale. Elle ne s'applique pas lors du renouvellement du contrat d'un agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le contrat précédent.

Titre 5 – La rémunération

a) La rémunération initiale

Nantes Université se dote d'une grille de rémunération en annexe de la présente charte (annexe 1). **Elle a uniquement vocation à déterminer un niveau de rémunération initiale et ne constitue pas une grille d'évolution automatique de la rémunération.**

Il appartient à la DRHDS, aux services RH de pôle ou des « 713.9 » et de l'INSPE d'adresser une proposition salariale au candidat retenu. Le niveau de rémunération initiale est déterminé par les services RH en question **en fonction de l'expérience du candidat, du type de contrat et du diplôme obtenu, dans le respect de la grille, excepté** pour les contrats suivants dont la rémunération est prévue par la réglementation :

Profil	IB	IM	Traitement brut mensuel ¹
ATER ²	513	446	2 217,52€
ATER à mi-temps (50%) ^{2 et 3}	327	320	1 592,62€
Lecteurs de langue étrangère ⁴	367	366	1 622,16€
Maîtres de conférences associés à temps partiel	367 ⁵	366	1 597,54€
Chefs de clinique des universités - assistants des hôpitaux (CCU-AH)	<i>Rémunération forfaitaire en référence à un échelon</i>		1 ^{er} échelon (avant 2 ans de fonctions) : 1 480,90 €
Assistants hospitaliers universitaires (AHU) ⁶			2 ^e échelon (après 2 ans de fonctions) : 1 724,50 €
Chefs de clinique des universités de médecine générale (CCU-MG) ⁷			

¹ Montants actualisés au 1^{er} janvier 2024, sans inclure l'indemnité de résidence au taux de 0 à 3 % selon la résidence administrative de l'agent concerné.

² Arrêté du 7 mai 1998 fixant les modalités de rémunération des attachés temporaires d'enseignement et de recherche

³ L'établissement ne pratique néanmoins plus l'embauche de contractuels ATER exerçant leurs fonctions à temps partiel.

⁴ L'arrêté du 30 octobre 1987 fixant les modalités de rémunération des lecteurs de langue étrangère et des maîtres de langue étrangère dans les établissements publics d'enseignement supérieur n'a jamais actualisé cependant la DGFIP applique de fait l'indice le plus bas de la fonction publique qui correspond à l'indice majoré 366.

⁵ Conformément à la délibération n°2015-10-02-5 du conseil d'administration du 2 octobre 2015, fixant les indices de rémunération pouvant être proposés pour le recrutement des enseignants associés et invités et au décret n°2023-519 du 28 juin 2023

⁶ Conformément à l'arrêté du 13 décembre 2021 modifié relatif à la rémunération de certains membres du personnel des centres hospitaliers et universitaires

⁷ Conformément à l'arrêté du 21 octobre 2010 modifié relatif à la rémunération des chefs de clinique des universités de médecine générale

Praticiens hospitaliers universitaires (PHU) ¹		1 ^{er} échelon : 2 316,99 €
		13 ^e échelon : 4 684,02 €

Pour deux types de contractuels, à savoir les doctorants contractuels² et les postdoctorants, la réglementation prévoit une rémunération plancher, qu'il est possible d'augmenter uniquement selon les cas prévus ci-dessous :

	Traitement brut mensuel, montant plancher ³	Reprise d'ancienneté permettant une majoration de la rémunération initiale	Négociation salariale
Doctorants contractuels¹ sur masse salariale Etat	2 200,00€ bruts au 01/01/2025 ⁴	Pas d'augmentation possible	
Doctorants contractuels¹ sur ressources propres		Augmentation possible selon l'expérience du candidat (grille annexe 1)	A titre dérogatoire, une majoration de salaire pourra être accordée, dans la limite de 10%

A noter : la rémunération des doctorants contractuels étant fixée pas l'arrêté du 29 août 2016, en cas de revalorisation, les contrats faisant référence à cet arrêté ne feront pas l'objet d'un avenant.

Postdoctorants	2 271,00 € ⁵	<i>Travaux en cours</i>
-----------------------	-------------------------	-------------------------

Le recrutement de postdoctorants est réservé à des profils juniors. En cas d'expérience significative, un contrat à durée déterminée type LRU profil « recherche » est à privilégier.

En cas de revalorisation de grilles de la fonction publique, les nouveaux indices bruts et majorés portés dans les contrats en cours ainsi que dans les grilles annexées à la présente charte feront l'objet d'une mise à jour automatique sans présentation devant les instances de l'établissement. Les contrats faisant référence aux décrets et arrêtés modifiés ne feront pas l'objet d'un avenant.

¹ Conformément à l'arrêté du 13 décembre 2021 modifié relatif à la rémunération de certains membres du personnel des centres hospitaliers et universitaires

² Le service du doctorant contractuel peut être exclusivement consacré aux activités de recherche liées à la préparation du doctorat ou inclure, outre ces activités de recherche, des activités complémentaires, notamment une mission d'enseignement. Ces activités complémentaires sont limitées et donnent lieu à une rémunération complémentaire selon le taux en vigueur.

³ Montants actualisés au 1^{er} janvier 2024, sans inclure l'indemnité de résidence au taux de 0 à 3 % selon la résidence administrative de l'agent concerné.

⁴ Le montant plancher de la rémunération des doctorants contractuels évolue pour les prochaines années, à savoir 2 300,00€ au 01/01/2026, conformément à l'arrêté du 29 août 2016 modifié fixant la rémunération du doctorant contractuel

⁵ Arrêté du 4 novembre 2021 relatif à la rémunération des agents bénéficiaires du contrat post doctoral de droit public prévu à l'article L. 412-4 du code la recherche

A titre très exceptionnel, la rémunération des personnels contractuels peut être fixée, après validation par la Présidente, de manière forfaitaire. La rémunération forfaitaire étant déconnectée de l'indice (IM), elle ne peut bénéficier d'une éventuelle revalorisation du point d'indice.

Lorsque la rémunération forfaitaire est fixée dans le cadre d'un contrat sur ressources propres versées par un financeur, cette rémunération forfaitaire ainsi que d'éventuelles indemnités complémentaires sont alors définies dans la convention qui nous lie avec le financeur.

A titre d'exemple, la rémunération des doctorants contractuels ou postdoctorants contractuels bénéficiant d'une bourse européenne (type Marie Curie) fait l'objet de variables précises et montants alloués supérieurs au plafond en vigueur dans l'établissement. Ainsi, ce type de contrats bénéficie d'un montant forfaitaire correspondant à la bourse obtenue.

b) Les éléments de rémunération

La rémunération principale des agents peut être complétée par des éléments liés à leur situation (supplément familial de traitement, prise en charge partielle abonnement transport domicile-travail, forfait mobilité durable, participation à la protection sociale complémentaire, etc.). Pour plus d'informations, les agents sont invités à contacter leur gestionnaire RH ou à consulter la [page intranet dédiée](#).

Mention est faite à la **prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)** qui peut ainsi être versée aux ATER.

De plus, nous attirons l'attention des services recruteurs **sur l'indemnité de fin de contrat**, qui peut être versée selon éligibilité et statut des contractuels. Le montant de cette indemnité est fixé à 10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent pendant la durée de son contrat, et le cas échéant, de ses renouvellements. L'indemnité est imputée sur le même eOTP que la rémunération principale. Pour rappel, il appartient au service recruteur de prévoir son coût dans son budget global au moment de formaliser le besoin de recrutement. Pour plus d'informations, voir page 32 de la présente charte.

c) Les heures complémentaires

Conformément à la réglementation (notamment le décret n°83-1175 modifié relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires et l'arrêté du 6 novembre 1989 modifié fixant les taux de rémunération des heures complémentaires), la rémunération des heures complémentaires est calculée sur la base de l'heure « équivalent travaux dirigés » (HTD) ayant pour taux unique 43.50€ brut, au 1er juillet 2023.

Les enseignants contractuels peuvent avoir le versement d'heures complémentaires, à partir du moment où leur service statutaire attendu a été réalisé.

Toutefois, certains statuts entraînent une interdiction ou une limitation des heures complémentaires. Ainsi, les ATER ont interdiction de réaliser d'autres heures d'enseignement que celles prévues à leur statut (192 HTD pour une année universitaire), que ce soit dans l'établissement ou dans d'autres universités. Les doctorants contractuels ont le droit à réaliser, en plus de leurs missions de recherche pour leur thèse, jusqu'à 64 HTD maximum, rémunérées en heures complémentaires. L'attribution

d'activités complémentaires au contrat de travail des doctorants contractuels sur ressources propres doit être soumise au préalable à vérification en termes d'éligibilité auprès du financeur¹.

De plus, afin de définir un cadrage des heures complémentaires au niveau de l'établissement, le conseil d'administration de Nantes Université dans sa délibération du 12 avril 2024 a acté une limitation des heures complémentaires pour les enseignants et enseignants-chercheurs. Cette limitation est fondée sur les principes suivants :

- Le service d'enseignement (y compris les heures complémentaires) doit faire l'objet d'un prévisionnel en début d'année universitaire et doit être validé par la directrice ou le directeur de composante.
- Les heures complémentaires sont limitées à 192 HTD pour les enseignants-chercheurs et 288 HTD pour les enseignants du second degré.
- Les limites du service intègrent les heures faites en cumul d'activité

Ces principes s'appliquent également aux contractuels enseignants.

¹ Certains financements de contrats doctoraux sont en effet obtenus dans l'optique de financer une activité dédiée exclusivement à la recherche.

Chapitre 2 - Le parcours professionnel au sein de Nantes Université

Titre 1 - Le renouvellement du contrat

Le renouvellement du contrat n'est pas un droit automatique pour les agents contractuels concernés par la présente charte.

La décision de renouveler ou non le contrat intervient après consultation de l'instance ou de l'autorité qui a validé la demande initiale de recrutement.

a) Les délais de prévenance

Dans le cadre d'un recrutement par contrat à durée déterminée susceptible d'être reconduit, Nantes Université s'engage à notifier l'avenant au contrat de travail portant renouvellement de l'agent selon les délais précisés à l'article 45 du décret du 17 janvier 1986 :

Ancienneté dans l'établissement	Notification avant la fin du contrat
< 6 mois	8 jours
6 mois ≤ contrat < 2 ans	1 mois
≥ 2 ans	2 mois
Susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée	3 mois

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il convient de prendre en compte non pas le dernier contrat en cours, mais l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, sauf en cas d'interruption de plus de 4 mois.

b) Les modalités de renouvellement

Différentes règles de renouvellement s'appliquent aux agents concernés par la présente charte selon leur profil spécifique :

Profil de l'agent	Durée initiale du contrat	Renouvellement	Durée maximale totale
Contractuels type LRU	Entre 6 mois et 3 ans	Renouvellement possible	6 ans en CDD, CDI possible avant 6 ans et obligatoire au-delà
Contractuels type 2 nd degré	1 an maximum		2 ans, 3 ans pour assurer un service d'enseignement dans les disciplines d'enseignement technologique et professionnel

Maîtres de conférences associés à temps incomplet	3 ans		9 ans, fixée par Nantes Université
Professeurs associés à temps incomplet	Entre 3 et 9 ans		9 ans
Enseignants invités	1 an maximum		2 ans, fixée par Nantes Université
Lecteurs	-Candidat personnel : 1 an -Candidat via échange : 1 à 3 ans		-Candidat personnel : 2 ans -Candidat via échange : 2 à 6 ans
Postdoctorants	3 ans maximum		4 ans
Attachés temporaires d'enseignement et de recherche	1 an maximum <i>sauf ATER fonctionnaire, possible de faire 4 ans dès recrutement</i>	Renouvellement possible selon l'article de candidature choisi. Vérification des situations individuelles de renouvellement lors de la campagne annuelle.	2 à 4 ans en fonction du statut
Doctorants contractuels	3 ans	Prolongation possible selon motifs	-Poursuite de la thèse : renouvelable deux fois pour une durée maximale d'1 an chacune sur demande motivée présentée par le doctorant. - Conditions particulières de renouvellement supplémentaire (+1 an soit 6 ans maximum) , conformément à l'article L5212-13 du code du travail : •Reconnaissance de la qualité de travailleur.se handicapé.e(RQTH) ; •Victime d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ; •Titulaire d'une pension d'invalidité, de l'allocation aux adultes handicapés, etc Par ailleurs, prorogation possible suite à congés (maternité, paternité, adoption,

			parental, maladie) : durée correspondant à la durée du congé obtenu limitée à 1 an ¹
--	--	--	---

Titre 2 - L'évolution de la rémunération

En application de l'article 1-3 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, la rémunération versée aux agents contractuels fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans. La réévaluation triennale des contractuels enseignants se fonde sur la réalisation d'un entretien avec la direction de composante.

En vertu des différents statuts de contractuels exerçant dans l'établissement, seuls les CDD et CDI type LRU ainsi que les contrats postdoctoraux renouvelés pour une 4^e année peuvent bénéficier de la campagne de revalorisation triennale.

Conformément à la délibération n°2019-06-28-14 du conseil d'administration de l'Université de Nantes du 28 juin 2019, la revalorisation triennale n'a pas de caractère systématique. Elle intervient après un entretien individuel entre l'agent et la direction de composante sur la base d'un barème qui prend en compte la manière de servir de l'agent, et selon trois niveaux :

	Evaluation non satisfaisante	Evaluation très satisfaisante	Contribution exceptionnelle
CDD et CDI type LRU	Pas de revalorisation de la rémunération	30 points d'indice	40 points d'indice
Contrat postdoctoral		Equivalent en € brut pour 30 points d'indice	Equivalent en € brut pour 40 points d'indice

La campagne de revalorisation triennale est lancée une fois par an par le service de gestion des personnels EC-E, à l'automne, avec la fiche de demande de revalorisation triennale à compléter (voir annexe n°5).

Titre 3 - Les conditions de cédésation d'un contrat

S'inscrivant dans une volonté d'assurer la sécurité professionnelle et d'accompagner au mieux l'évolution professionnelle des agents contractuels, l'article L332-4 du code général de la fonction publique indique que, sous certaines conditions, des contrats à durée déterminée doivent être renouvelés en contrat à durée indéterminée lors que les **deux conditions d'éligibilité** suivantes sont remplies :

- 1) L'agent doit avoir été **recruté pour répondre à un besoin permanent de l'Etat**, sur le fondement des articles L332- ou L332-3 du code général de la fonction publique.
- 2) Il doit pouvoir justifier d'une **ancienneté de 6 ans** (continus, soit sans interruption de plus de 4 mois) auprès du même établissement public, pour des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

Les contrats ayant un renouvellement limité dans le nombre et/ou la durée ne peuvent pas être cédésables (ATER, postdoctorat, contrat de lecteur, les contractuels HU, contrat doctoral...).

Nantes Université a choisi d'appliquer également cette disposition aux **agents contractuels type LRU**. Pour le décompte de ces 6 ans, les expériences précédentes de l'agent au sein de Nantes Université peuvent être prises en compte, exceptée celle liée au

¹ Attention aux montants des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) pour déterminer la durée du renouvellement des doctorants contractuels dans cette situation.

contrat doctoral. Par ailleurs, elle offre la possibilité de renouveler un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée avant de justifier une ancienneté de 6 ans.

La cédésation n'est toutefois pas possible pour les contractuels type 2nd degré en raison de leur statut.

Les demandes de renouvellement impliquant le passage à contrat à durée indéterminée sont soumises à arbitrage de la direction générale des services. Ainsi, il appartient au service recruteur d'anticiper la demande afin de respecter les délais de prévenance indiqués dans le chapitre 4 de la présente charte.

Pour rendre possible la cédésation, la composante devra indiquer à la DRHDS quel support de titulaire équivalent correspondant utiliser ou garantir la pérennité du financement si le contrat est sur ressources propres.

L'établissement travaille actuellement à la mise en place d'une procédure de cédésation.

Titre 4 - L'évolution professionnelle

a) La politique de formation professionnelle

D'une manière générale, les personnels contractuels bénéficient du plan annuel de formation au même titre que les personnels titulaires.

Au titre des axes stratégiques que Nantes Université souhaite promouvoir au travers de son plan de formation, les personnels contractuels sont particulièrement concernés par celui favorisant les parcours professionnels.

Par ailleurs, les personnels contractuels peuvent participer aux différentes formations « métier » mises en place, qu'ils peuvent ensuite valoriser dans leur curriculum vitae et lors des campagnes de recrutement ou concours.

Enfin, pour les agents en fin de contrat amenés à quitter l'établissement, une formation intitulée « accompagnement à la mobilité : définir votre stratégie de recherche d'emploi » est proposée au catalogue de formation.

Il appartient au supérieur hiérarchique de favoriser la participation des personnels contractuels à ces formations, sous réserve des nécessités de service et de la durée de contrat.

Au-delà de la formation, l'agent peut bénéficier à sa demande d'un accompagnement individuel par les conseillères en mobilité et parcours professionnel, dans les conditions prévues par les chartes de formation tout au long de la vie et celle de l'accompagnement des parcours professionnels de Nantes Université. Toutes les informations sont disponibles [sur l'intranet](#) et vous pouvez contacter les conseillères sur l'adresse fonctionnelle conseil.evolution-professionnelle@univ-nantes.fr.

Dans le cadre de l'HRS4R 2024-2027 et de son plan d'actions révisé, Nantes Université a déjà mis en place plusieurs actions à destination des jeunes chercheurs avec un accent sur les formations, telles que :

- le développement d'un module de formation visant à favoriser l'intégration professionnelle des jeunes docteurs (action 1.1) ;
- la communication auprès des doctorants ayant des charges d'enseignement sur la possibilité de suivre une formation à l'enseignement (action 3.2) ;
- la clarification de l'offre de formation, des opportunités et évaluer les sessions de formation (actions 25.1, 25.2, 25.3).

De plus, une nouvelle action sera mise en place (action 29) avec pour objectif de redéfinir la politique d'admission des doctorants et de clarifier les procédures de sélection.

Enfin, le statut des postdoctorants prévoit également la possibilité de bénéficier d'un accompagnement pour les appuyer dans l'obtention d'un emploi pérenne à l'issue du postdoctorat, en vue de valoriser leur parcours scientifique et leur expérience professionnelle.

b) Inscription aux concours de la fonction publique

Les agents contractuels enseignants ont la possibilité de s'inscrire à l'ensemble des concours enseignants, enseignants-chercheurs, ITRF (ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation) ou autres de la fonction publique, dont ceux ouverts chaque année par l'établissement, et ce, sous réserve de remplir les conditions déterminées dans les statuts particuliers de chaque corps.

La réussite au concours impliquera une mobilité interne ou externe selon le lieu d'affectation du poste.

Pour plus d'éléments d'information, il est possible de consulter la [page intranet de l'établissement dédiée aux concours et examens professionnels](#), dont [celle dédiée au recrutement des enseignants et enseignants-chercheurs](#) ainsi que les [lignes directrices de gestion « promotion et valorisation des parcours »](#).

Titre 5 - Le suivi d'activité par l'entretien professionnel

Nantes Université décide de s'engager sur la réalisation, tous les trois ans, d'un entretien professionnel régulier pour les agents contractuels enseignants, en parallèle de la politique de revalorisation triennale de Nantes Université.

Il est conduit par le responsable de service (directeurs de département ou d'équipe de laboratoire, directeurs de composante ou de laboratoire) et donne lieu à un compte rendu communiqué à l'agent.

Ce temps d'échange porte sur l'ensemble des missions de l'agent (enseignement, formation, responsabilité, recherche le cas échéant...) et permet de faire le point sur l'implication de l'agent dans les formations dans lesquelles il intervient ou les projets sur lesquels il travaille, sur les difficultés rencontrées dans le cadre de ses missions. Il est également un moment privilégié pour échanger sur les évolutions professionnelles souhaitées par l'agent et de voir comment il peut être accompagné pour y parvenir (passage de concours, cédésation...).

De plus, un entretien est systématiquement proposé à l'agent dans le cadre d'un renouvellement de contrat.

Titre 6 - Une instance de représentation : la commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT)

Instituée par l'article 1-2 du décret du 17 janvier 1986, la CCPANT de Nantes Université est composée en nombre égal de représentants de l'administration et de représentants des personnels contractuels. Sa composition est consultable [sur le site Intranet de Nantes Université](#), dans la rubrique sur les instances représentatives des personnels.

Cette instance doit obligatoirement être consultée sur :

- Les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai ;
- Les décisions individuelles relatives au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical ;
- Les décisions individuelles relatives aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Dans ce cadre, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration, sont appelés à délibérer.

Elle peut également être consultée sur toute autre question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels.

La commission consultative paritaire est saisie :

- Soit directement par sa présidente ;
- Soit sur demande écrite signée par au moins la moitié des représentants du personnel ;

Cette saisine peut se faire suite à une demande d'un agent.

La convocation et les pièces relatives aux sujets inscrits à l'ordre du jour de la séance doivent être envoyées au minimum 15 jours avant la séance.

Chapitre 3 - Le temps de travail, les congés et la protection sociale et l'action sociale

Titre 1 - Le régime de protection sociale

La réglementation du régime général de sécurité sociale, ainsi que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, sont applicables aux agents régis par la présente charte.

Ainsi, les agents contractuels de Nantes Université sont affiliés de plein droit aux caisses primaires d'assurance maladie dont ils relèvent, pour les assurances maladie, maternité, invalidité et décès, mais également pour les risques et accidents du travail et maladies professionnelles. En raison de la délégation de service publique accordée à la MGEN par les ministères de tutelle, il est possible pour les agents contractuels de s'affilier à la MGEN comme caisse de sécurité sociale.

En cas d'arrêt de travail pour raisons médicales ou maternité, ils bénéficient de prestations en espèces de la sécurité sociale. Dans un souci de simplification, Nantes Université a choisi de mettre en place la subrogation en matière de droit au régime de sécurité sociale, sauf avis contraire de l'intéressé.

La subrogation permet à l'agent de bénéficier, durant un congé maladie, du maintien de son salaire, et autorise l'employeur à percevoir directement les indemnités journalières de sécurité sociale.

La subrogation ne s'applique pas pour les enseignants associés, les enseignants invités et les contractuels hospitalo-universitaires.

Titre 2 - L'action sociale

Les personnels contractuels (CDI et CDD) bénéficient des mêmes dispositifs d'action sociale que les personnels titulaires.

Ces dispositifs sont mis en œuvre par le comité des personnels de Nantes Université (CPUN) : service de billetterie loisirs & vacances, dispositifs d'aides financières, commission de soutien exceptionnel, conseil budgétaire personnalisé, accès à la restauration collective, etc.

Pour certains dispositifs, des conditions d'ancienneté peuvent s'appliquer pour les personnels en CDD.

Le [site du comité des personnels](#) est consultable sur l'Intranet - rubrique Santé - Social - Vie au Travail - Comité des personnels.

Titre 3 - Temps de travail et droit à congés

a) Le temps de travail

Le temps de travail est organisé, au sein de Nantes Université, par un arrêté du 28 janvier 2002 du président de l'université qui s'applique aux personnels contractuels n'ayant pas d'obligation statutaire et, concernant les modalités d'autorisations d'absence, l'arrêté s'applique à tous les personnels contractuels.

Les personnels contractuels en contrat depuis plus d'un an peuvent, sur demande et sous réserve des nécessités de service, être autorisés à exercer leur activité à temps partiel, selon les modalités définies par l'article 34 du décret du 17 janvier 1986.

Les agents contractuels peuvent bénéficier, sans condition d'ancienneté, d'un temps partiel de droit, selon les modalités définies par l'article 34 du décret précité.

b) Les obligations statutaires

Les obligations statutaires sont la traduction pour les enseignants et enseignants-chercheurs du temps de travail légal annuel en vigueur en France (1607 heures). Cela correspond alors à un volume d'heures équivalent travaux dirigés que l'enseignant doit réaliser sur l'année universitaire (ou durée inférieure selon son contrat). Ce volume a été calculé par le ministère, en considérant que la durée de travail effectif réalisé pour 1 HTD = environ 4,18 heures réelles. Ainsi, pour une année complète d'enseignements, un enseignant doit réaliser 384 HTD (calcul = 1607 heures / 4,18 heures). Ensuite, le volume peut varier en fonction de son statut ou de ses missions. Voici les obligations statutaires attendues selon les statuts de contractuels enseignants :

Statut	Service statutaire attendu	Équivalence TD/TP dans le cadre du service statutaire
Contractuel type 2 nd degré	384 HTD	OUI
Contractuel type LRU selon le profil :	Enseignant : 384 HTD Enseignement et recherche : 192 HTD Recherche : Pas de statutaire attendu car pas de mission d'enseignement ¹	NON
Lecteurs	200 HTD	NON
ATER	192 HTD	NON
Doctorants contractuels ²	Si activité complémentaire, 64 HTD Si pas d'activité complémentaire, cumul d'activité avec max 64 HTD	OUI
Invités et associés	192 HTD à temps plein, 96 HTD à mi-temps	OUI
Postdoctorants	Pas de statutaire attendu car pas de mission d'enseignement ¹	-
Tout contractuel HU	A l'instar des enseignants-chercheurs HU, pas de statutaire calculé ³	-

Pour les agents contractuels n'ayant pas d'obligation statutaire attendue en raison de leur statut, leur temps de travail est donc assimilé à ceux des BIATSS, soit 37h15 par semaine.

¹ Si l'agent souhaite réaliser des heures d'enseignement, cela nécessite un [cumul d'activité](#).

² Le service du doctorant contractuel peut être exclusivement consacré aux activités de recherche liées à la préparation du doctorat ou inclure, outre ces activités de recherche, des activités complémentaires, notamment une mission d'enseignement. Ces activités complémentaires sont limitées et donnent lieu à une rémunération complémentaire selon le taux en vigueur.

³ Car leurs obligations de service se répartissent entre enseignement et/ou pratique ainsi que recherche

c) Le cumul d'activités

Le cumul d'activités est l'activité accessoire qui peut s'exercer de manière lucrative ou non par un agent public en dehors des heures de service. Tout cumul est obligatoirement soumis pour information ou pour accord de la présidente de l'université.

Le cumul doit faire l'objet d'une déclaration ou d'une demande d'autorisation chaque année universitaire. Les modalités et délais font l'objet d'un guide et d'une procédure détaillée sur l'[intranet](#).

L'activité secondaire faisant l'objet du cumul d'activité ne doit pas dépasser 25% des obligations statutaires.

d) Les droits à congés

Les agents contractuels enseignants dont le temps de travail découle de leurs obligations statutaires annuelles ont les périodes de congés correspondant aux périodes de vacances universitaires de leur composante.

Pour les agents contractuels n'ayant pas d'obligations statutaires, ils bénéficient d'un droit à congés à hauteur de 45 j de congés annuels, soit 3,75 jours par mois de service effectif.

Par ailleurs, les personnels contractuels ont droit aux congés suivants, prévus par le décret n°86-83, tels que :

- Congés pour raison de santé, de maternité, de paternité, d'adoption et parental ;
- Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles ;
- Congés pour formation syndicale ;
- Congés pour formation professionnelle ;
- Congés de mobilité ;

Les doctorants contractuels, en plus des congés précédemment cités, peuvent bénéficier d'un congé non rémunéré d'un an maximum (la durée de leur contrat étant prolongée par avenant de la durée du congé), appelé césure.

Chapitre 4 - L'accompagnement vers la fin de contrat

Titre 1 - La fin de contrat

Nantes Université peut décider de ne pas renouveler le contrat d'un agent arrivé à son terme ; cette décision est administrative et ne crée pas de droits pour l'agent.

a) Les motifs de non-renouvellement

Nantes Université peut choisir de ne pas renouveler un contrat en raison des motifs suivants :

- La durée maximale possible pour un type de contrat est épuisée (en tenant compte d'éventuels renouvellements antérieurs). Cette durée maximale est indiquée dans le tableau précisant les modalités de renouvellement de chaque contrat, p.23-44 de la présente charte ;
- Dans le cadre d'un recrutement sur un poste vacant en attente de recrutement d'un fonctionnaire : la publication de vacance de poste a donné lieu à une candidature de fonctionnaire ;
- Le besoin qui a fondé le recrutement de l'agent a disparu (ex : fin de financement d'un projet de recherche) ;
- Dans l'intérêt du service, notamment en cas de priorisation des profils de postes à publier ou d'insuffisance des aptitudes professionnelles de l'agent ;
- L'agent a atteint la limite d'âge qui lui est applicable ;
- L'agent a fait l'objet d'une sanction disciplinaire.

b) L'entretien préalable

Selon l'ancienneté de l'agent, la décision de non-renouvellement devra être précédée d'un entretien avec le supérieur hiérarchique avant le délai de prévenance évoquée ci-après :

Durée totale des contrats	Délai de prévenance
< 6 mois	8 jours
6 mois ≤ contrat < 2 ans	1 mois
≥ 2 ans	2 mois
Susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée	3 mois

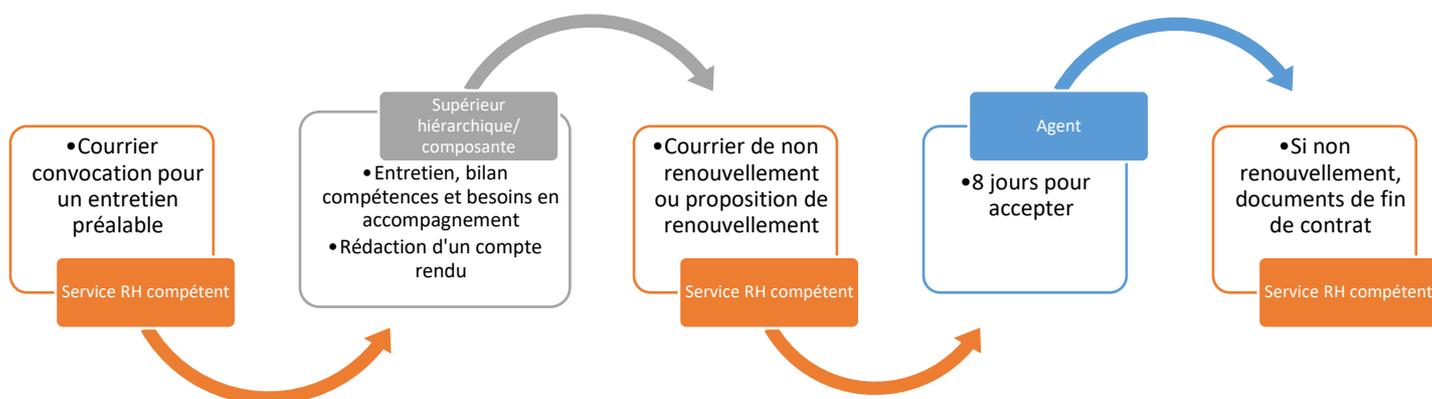
Un courrier de convocation est donc envoyé à l'intéressé par le service RH du pôle, des 713-9, de l'INSPE ou de la DRHDS, selon l'affectation de l'agent.

Cet entretien permet de faire le bilan sur les compétences de l'agent, ainsi que les besoins en accompagnement, tels que définis ci-après. L'entretien fait l'objet d'un rapport.

Quelle que soit la durée de l'engagement, il est recommandé au supérieur hiérarchique et à la composante d'organiser un entretien avec l'agent afin de faire un bilan de sa mission au sein de l'établissement.

Sauf avis contraire de l'intéressé, ses coordonnées et CV sont conservés pour alimenter le vivier de candidats géré au niveau de la DRHDS et les services RH des pôles, des 713-9 et de l'INSPE.

Ainsi, pour les agents dont la durée du contrat est supérieure ou égale à 3 ans, la procédure de renouvellement ou non-renouvellement se déroule de la manière suivante :



c) La décision de renouvellement ou de non-renouvellement

Lorsque l'établissement propose à l'agent de renouveler son contrat, un avenant de prolongation ou un nouveau contrat lui est transmis par le service RH du pôle, des 713-9, de l'INSPE ou de la DRHDS, selon l'affectation de l'agent et sous-couvert de la composante.

L'agent dispose alors d'un délai de 8 jours à compter de la réception de la proposition de renouvellement pour l'accepter. S'il refuse la proposition de renouvellement, son contrat ira jusqu'à son terme et sa gestionnaire RH lui transmettra ses documents de fin de contrat au terme du contrat.

Si l'agent n'est pas renouvelé dans ses fonctions, un courrier (voir annexe n°6) lui sera transmis par le service RH du pôle, des 713-9, de l'INSPE ou de la DRHDS, selon l'affectation de l'agent, pour l'informer de la fin de son contrat.

Pour les agents contractuels n'ayant pas d'obligations statutaires et ayant donc des droits à congés, l'agent, dont le contrat n'est pas renouvelé, soit à son initiative, soit à celle de l'administration, doit solder ses congés avant la fin de son contrat. Aucune indemnité ne pourra lui être versée, sauf dans le cas où l'administration a placé l'agent dans l'impossibilité de prendre ses congés. Dans cette hypothèse, le supérieur hiérarchique devra solliciter avant la fin de contrat un accord de la direction générale des services via l'instruction du service de gestion des personnels enseignants de la DRHDS pour indemniser les congés non pris. En cas d'accord, le versement de l'indemnité sera imputé sur le même budget/eOTP que la rémunération principale.

Motivation du non-renouvellement du contrat

Bien que les agents contractuels ne bénéficient pas d'un droit au renouvellement de leur contrat, les services recruteurs doivent être en mesure de justifier leur décision. Ainsi, lorsque le service RH du pôle, de l'INSPE ou de la DRHDS sollicitent les composantes, laboratoires ou services pour connaître leurs intentions quant au renouvellement des agents, ces derniers doivent préciser le motif du non-renouvellement.

d) L'indemnité de fin de contrat

Au titre de son engagement comme employeur socialement responsable, Nantes Université verse une indemnité de fin de contrat aux agents contractuels prévue par le décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 qui remplissent les conditions suivantes :

- L'agent a exécuté le contrat jusqu'à son terme ;
- La durée du contrat, renouvellement(s) compris, doit être inférieure ou égale à un an ;
- La rémunération globale brute perçue pendant la durée du contrat doit être inférieure ou égale à deux fois le montant brut du SMIC, soit 3 533,84 € bruts mensuels (au 1^{er} janvier 2024).

Le montant de cette indemnité est fixé à 10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent pendant la durée de son contrat, et le cas échéant, de ses renouvellements. L'indemnité est imputée sur le même eOTP que la rémunération principale. Pour rappel, il appartient au service recruteur de prévoir son coût dans son budget global au moment de formaliser le besoin de recrutement.

Nantes Université garantit son versement au plus tard 1 mois après la fin du contrat, sous réserve que l'agent ait rempli l'attestation sur l'honneur pour le versement de l'indemnité (annexe n°7).

L'indemnité de fin de contrat n'est pas versée si :

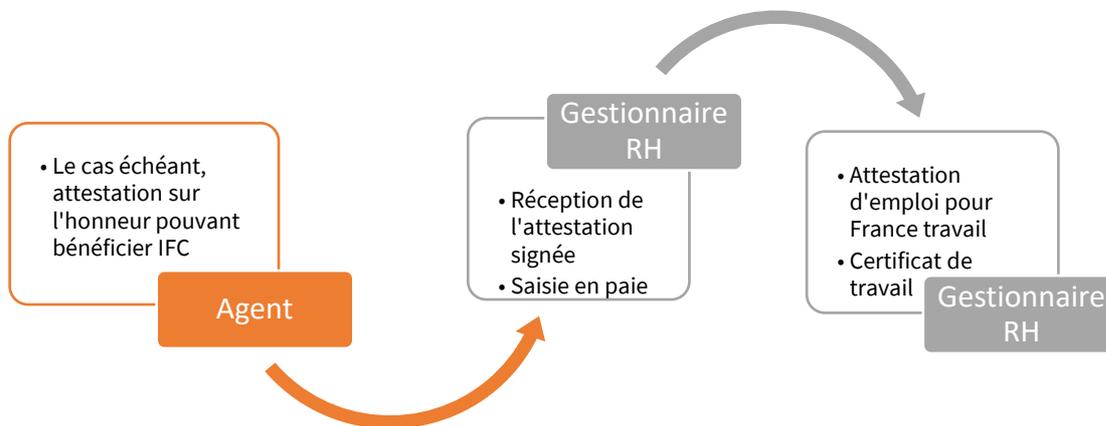
- Le contrat est immédiatement renouvelé ;
- L'agent bénéficie d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique d'Etat ;
- L'agent est nommé stagiaire ou titularisé à l'issue de son contrat ;
- L'agent est démissionnaire ou licencié ;
- L'agent a refusé un CDI proposé pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, avec une rémunération équivalente ;
- L'agent est contractuel type LRU, contractuel HU (CCA HU, CCA MG, PHU, AAH) ou postdoctorant.

e) Modalités pratiques de la fin de contrat

Concernant l'attestation France travail, le motif de la fin de contrat y est indiqué. En cas de démission ou de non-renouvellement à l'initiative de l'agent, ce dernier s'expose à un refus de France travail pour le bénéfice des allocations de retour à l'emploi (ARE) dans la mesure où il est réputé ne pas être involontairement privé d'emploi.

En cas de décision de non-renouvellement du contrat par Nantes Université, l'agent contractuel est considéré comme involontairement privé d'emploi, et peut ainsi prétendre aux ARE.

Nantes Université s'engage à fournir à l'agent les documents de fin de contrat (attestation France travail et certificat de travail) sous 15 jours après réception de la demande formulée par l'intéressé auprès de son ou sa gestionnaire RH.



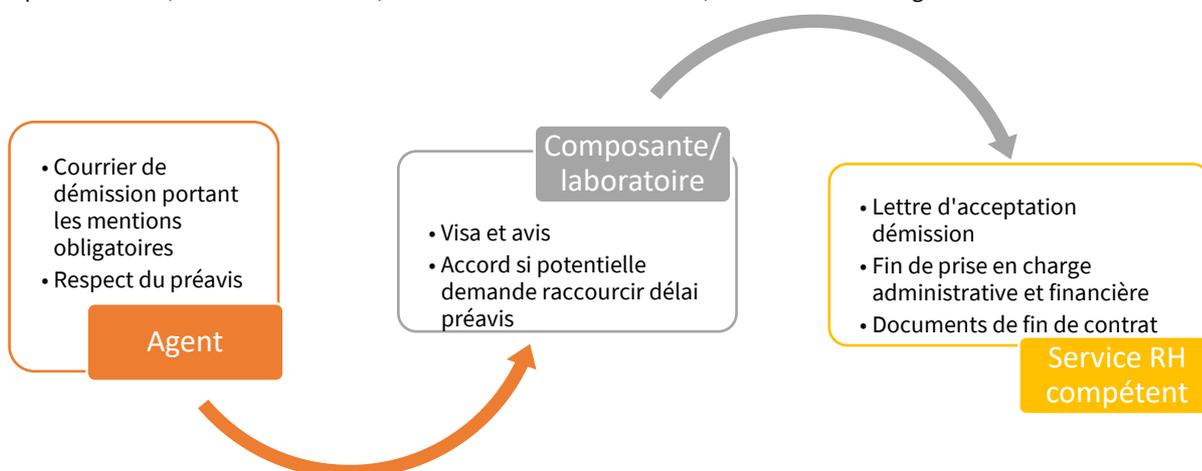
Titre 2 - La démission

Conformément aux dispositions de l'article 48 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986, tout agent contractuel recruté en contrat à durée déterminée ou indéterminée peut démissionner de ses fonctions. Il doit informer Nantes Université de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge (modèle de courrier de démission en annexe 8). L'agent démissionnaire est tenu de respecter un préavis fixé comme suit :

Ancienneté	Préavis de licenciement
< 6 mois	8 jours
6 mois ≤ contrat < 2 ans	1 mois
≥ 2 ans	2 mois

Ce délai de préavis est déterminé en prenant en compte la durée totale de tous les contrats de l'agent depuis son engagement initial. Le délai de préavis débute le jour suivant la notification de la lettre de démission à l'administration. A la demande de l'agent, le supérieur hiérarchique peut accepter de raccourcir la durée du préavis sous réserve que cela soit compatible avec les nécessités du service.

Pour les agents contractuels n'ayant pas d'obligations statutaires et ayant donc des droits à congés, l'agent, dont le contrat n'est pas renouvelé, soit à son initiative, soit à celle de l'administration, doit solder ses congés avant la fin de son contrat. Aucune



indemnité ne pourra lui être versée, sauf dans le cas où l'administration a placé l'agent dans l'impossibilité de prendre ses congés.

Schéma de la procédure de démission des contractuels

Un modèle de lettre de démission comportant les mentions obligatoires ainsi qu'un modèle courrier d'acceptation de la démission sont annexés à la présente charte (annexe 8).

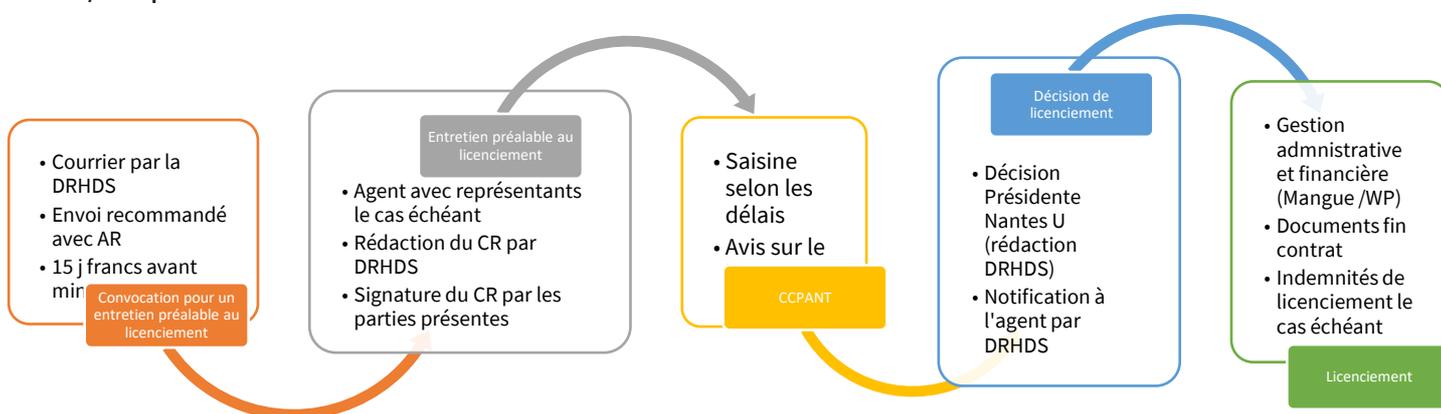
Titre 3 - Le licenciement

a) Les motifs de licenciement

Le licenciement d'un agent contractuel peut intervenir dans les cas suivants :

- pour insuffisance professionnelle ;
- pour inaptitude physique à toutes fonctions ;
- en cas de suppression ou transformation du besoin qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin est impossible.
- en cas du refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat (quotité, lieu de travail, fonctions) ;
- à l'issue d'une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent ;
- pour abandon de poste.

b) La procédure de licenciement



La procédure applicable est celle prévue par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Spécificité de la procédure de licenciement du doctorant contractuel : le contrat doctoral est fondé sur la réalisation de la thèse. Dans l'éventualité où la réinscription en thèse n'est pas autorisée, une procédure de licenciement doit être engagée.



c) Le délai de prévenance

A l'exception d'un agent licencié suite à une procédure disciplinaire, Nantes Université est tenue de respecter les préavis suivants pour le licenciement des agents contractuels régis par la présente charte. L'ancienneté est calculée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Le délai de préavis court à compter de la date de présentation du courrier de licenciement.

Ancienneté	Préavis de licenciement
< 6 mois	8 jours
6 mois ≤ contrat < 2 ans	1 mois
≥ 2 ans	2 mois

d) Les indemnités

Le licenciement d'un agent contractuel donne lieu au versement d'une indemnité, sauf en cas de licenciement pour faute.

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié d'un mois de salaire pour chacune des 12 premières années de service, et à un tiers d'un mois de salaire pour chacune des années suivantes.

En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, l'indemnité est réduite de moitié.

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'administration en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels, a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

Liste des annexes

Annexe 1 - Grille de rémunération des enseignants et chercheurs contractuels

Annexe 2 - Fiches de présentation synthétiques par population

- Enseignant contractuel type « LRU »
- Enseignant contractuel type « 2nd degré »
- ATER

Annexe 3 – Tableau des visas par population

Annexe 4 – Formulaire de demande de recrutement et fiche de poste pour publication

- Formulaire pour les contractuels type « LRU », « Second degré » et « ATER »
- Formulaire pour les postdoctorants
- Fiche de demande de mise en place du contrat doctoral
- Modèles de fiche de poste selon les populations

Annexe 5 - Fiche de demande de revalorisation triennale

Annexe 6 - Modèles de courriers de fin de contrat

Annexe 7 - Attestation sur l'honneur pour le versement de l'indemnité de fin de contrat

Annexe 8 - Modèles de courrier de démission d'un contractuel et de courrier d'acceptation de la démission

UN

U