

Conseil de la formation du 18 juin 2024  
Comité social d'administration du 13 juin 2024  
Conseil d'administration du 2 juillet 2024

# REGLEMENT DE GESTION DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS DE L'UNIVERSITE DE LORRAINE

## Préambule

Ce règlement de gestion est applicable à l'ensemble des enseignants contractuels bénéficiant d'un contrat de droit public qui ne concerne pas les dispositifs de type prestation de service. Ne sont pas concernées les catégories de contractuels enseignants régies la réglementation nationale qui s'applique donc obligatoirement. La liste en est rappelée ci-dessous :

- Les chargés d'enseignement et les attachés d'enseignement dans les disciplines médicales et odontologiques,
- Les doctorants contractuels,
- Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche,
- Les lecteurs de langue étrangère et les maîtres de langue étrangère,
- Les répétiteurs de langue étrangère et les maîtres de langue étrangère de l'Institut national des langues et civilisations orientales,
- Les enseignants chercheurs associés et invités,
- Les personnels non titulaires des centres hospitaliers et universitaires,
- Les chefs de clinique des universités de médecine générale,
- Les professeurs contractuels sur poste second degré vacant.

Ce règlement de gestion a été adopté le 9 juillet 2013, modifié le 8 juillet 2014 et le 9 juillet 2019.

- Recrutement

L'Université de Lorraine peut recruter, en tant que de besoin et sous réserve des ressources financières correspondantes, des agents contractuels de droit public pour assurer des fonctions d'enseignement.

Dans l'esprit de l'article L952-6-1, le recrutement d'un enseignant diplômé a minima d'un **Master** est effectué en fonction des critères exprimés par la fiche de poste, après avis d'un comité de recrutement compétent, comportant au minimum 3 membres, et constitué par le directeur de composante de formation. Le recrutement doit se dérouler dans les règles d'équité de traitement des candidats et de non-discrimination. Au préalable, une publicité de l'offre de recrutement est effectuée à minima sur le site de l'Université.

- Contrat de travail

Les contrats sont normalement conclus pour un an à temps complet sauf situations particulières, en fonction des besoins de l'établissement et des ressources financières existantes. Ils sont éventuellement renouvelables par reconduction expresse et pour la même durée dans les conditions mentionnées dans le contrat et prescrites par le Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

Outre la durée du recrutement, les contrats fixent clairement la nature des missions confiées ainsi que la ou les composante(s), instituts ou écoles d'affectation. Les enseignants contractuels peuvent exercer leurs fonctions à temps partiel, selon les mêmes modalités d'attribution que celles accordées aux personnels titulaires, dès lors qu'ils totalisent une année de service.

Dans tous les cas et indépendamment de l'origine du financement, les contrats sont signés par la Présidente de l'Université de Lorraine ou son.ssa délégué(e).

- Rémunération

La reprise éventuelle, en tout ou partie, de l'expérience professionnelle d'enseignement du candidat est retenue par la Présidente sur proposition motivée du/de la directeur-trice de la composante de formation **après vérification de la DMGRH. Sont exclues de l'expérience professionnelle les vacances d'enseignement.**

Les personnels sont rétribués selon la grille des PRCE en vigueur, pour information ci-dessous :

| Classe exceptionnelle | IB        | INM        | Durée de passage dans l'échelon<br>Avancement de grade   |
|-----------------------|-----------|------------|--|
| 5<br>Hors Échelle A   | HEA3      | 977        | -  |
|                       | HEA2      | 930        | 1 an   |
|                       | HEA1      | 895        | 1 an   |
| 4                     | 1027      | 835        | 3 ans  |
| 3                     | 956       | 780        | 2 ans et 6 mois  |
| 2                     | 903       | 740        | 2 ans  |
| 1                     | 850       | 700        | 2 ans  |
| <b>Hors classe</b>    | <b>IB</b> | <b>INM</b> | Accessible aux agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement au moins le 5e échelon de la hors-classe                                    |
| 7                     | 1015      | 826        | -  |
| 6                     | 995       | 811        | 3 ans  |
| 5                     | 939       | 768        | 3 ans  |
| 4                     | 876       | 720        | 2 ans et 6 mois  |
| 3                     | 815       | 673        | 2 ans et 6 mois  |
| 2                     | 757       | 629        | 2 ans et 6 mois  |
| 1                     | 712       | 595        | 2 ans et 6 mois  |
| <b>Classe normale</b> | <b>IB</b> | <b>INM</b> | Accessible aux agents comptant au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement au moins 2 ans d'ancienneté dans le 9e échelon de la classe normale de leur corps |
| 11                    | 821       | 678        | -  |
| 10                    | 763       | 634        | 4 ans  |
| 9                     | 712       | 595        | 4 ans<br><b>(3è RDV Carrière CDI : 2 ans d'ancienneté dans l'échelon au 31/08)</b>   |
| 8                     | 668       | 562        | 3 ans et 6 mois<br><b>(2è RDV Carrière CDI : entre 18 et 30 mois d'ancienneté dans l'échelon au 31/08)</b>   |
| 7                     | 619       | 524        | 3 ans  |
| 6                     | 582       | 497        | 3 ans<br><b>(1er RDV Carrière CDI : 2 ans d'ancienneté dans l'échelon au 31/08)</b>  |
| 5                     | 562       | 481        | 2 ans et 6 mois  |
| 4                     | 542       | 466        | 2 ans  |
| 3                     | 523       | 453        | 2 ans  |
| 2                     | 513       | 446        | 1 an   |
| 1                     | 444       | 395        | 1 an   |

les agents entrants par voie de détachement bénéficieront du maintien de leur indice et avancement détenus dans leur administration d'origine en attendant la possibilité d'intégrer l'établissement.

## • Valorisation Des Parcours Professionnels

Les enseignants contractuels bénéficient, **tous les ans d'un entretien professionnel avec le supérieur hiérarchique direct** et d'un avancement automatique d'échelon à l'intérieur de chaque grade. **Trois rendez-vous de carrière devront être organisés selon la périodicité indiquée dans la grille et se substitueront à l'entretien annuel pour les personnels en CDI.**

**Les enseignants contractuels peuvent prétendre à un avancement de grade :**

**Hors classe : l'agent doit comptabiliser 2 ans d'ancienneté au 31 août de l'année N dans le 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale**

**Classe exceptionnelle : l'agent doit atteindre au minimum l'échelon 5 de la hors classe au 31 août de l'année N.**

Ces avancements au choix reposent sur l'appréciation professionnelle des personnels contractuels concernés et sur les possibilités budgétaires allouées par l'établissement à ces promotions.

Leur nombre est fixé annuellement par le Conseil d'Administration, en corrélation étroite avec les volumes de promotion offerts aux enseignants titulaires (PRCE) de l'année N-1. La commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCP ANT) est consultée. Elle étudie et propose ces promotions éventuelles à la Présidente de l'Université.

## • Régime indemnitaire

Ces personnels contractuels bénéficient, dès leur prise de fonction, de la Prime d'Enseignement Supérieur, sous réserve qu'ils accomplissent l'intégralité de leurs obligations de service.

## • Obligations de service

### Le service et le temps de travail

Le temps de travail dont sont redevables les enseignants.es contractuels.elles, est le temps de travail applicable dans la fonction publique de l'Etat soit 1607 heures de travail effectif annuel, qui correspond à 384 HETD.  
1 heure ETD en présence d'étudiants = 4,2 H de travail effectif ou encore 1H de travail effectif = 0,24 HETD.

Le service d'enseignement s'accompagne de la préparation des enseignements, du contrôle des connaissances et de la surveillance des examens relevant de ces enseignements.

En début d'année universitaire, et pour cette même année, un état de service (ou tableau de service) prévisionnel est établi et validé par le.la directeur.trice de composante d'affectation de l'enseignant.e, par délégation de la Présidente de l'Université de Lorraine. Un état de service fait, à l'issue de l'année universitaire, est établi et déclenche le versement des heures complémentaires (ou du solde de celles-ci).

L'enseignant.e peut bénéficier des dispositions relatives au référentiel d'activités. De ce fait, il.elle ne peut prétendre au versement d'une prime de responsabilité pédagogique.

## L'état de service

L'état de service comprend les activités relevant du référentiel d'activités et les enseignements en présence d'étudiants (physiquement ou à distance) :

- Relevant de tout type de formation : diplômante d'Etat, diplômante autre, qualifiante,
- Devant des publics de formation initiale (classique, par apprentissage ou en contrat de professionnalisation) ou en formation continue
- Réalisées à l'Université de Lorraine, en délocalisations, ou (si formations diplômantes d'Etat) dans d'autres établissements partenaires.

Dans le cas de groupes mixtes (étudiants en formation initiale et stagiaires en formation continue), la formation est considérée comme initiale.

L'ordre d'imputation dans l'état de service des différents éléments est précis. Il répond aux règles suivantes :

- Les éléments de référentiel
- Puis les éléments présentiels (physiquement ou à distance) relevant des moyens délégués (diplômes d'état en formation initiale)
- Puis les éléments présentiels (physiquement ou à distance) autres.

A l'intérieur de chaque catégorie, une priorisation est faite sur les éléments relevant des formations assurées par la composante de rattachement de l'enseignant, puis sur les formations assurées par les composantes du même collégium, puis d'autres collègiums, puis autres. L'ordre est détaillé dans l'encadré ci-dessous.

### **Détails :**

#### **1. Les éléments de référentiel (pour les EC et E)**

- 1.1. *Le référentiel financé via les moyens délégués dans la composante d'affectation de l'EC ou l'E*
- 1.2. *Le référentiel au titre des moyens délégués dans une autre composante du même collégium*
- 1.3. *Le référentiel au titre des moyens délégués dans une composante d'un autre collégium*
- 1.4. *Le référentiel financé par ressources autres dans la composante d'affectation*
- 1.5. *Le référentiel ressources autres dans une autre composante du même collégium*
- 1.6. *Le référentiel ressources autres dans une composante d'un autre collégium*

#### **2. Enseignements présentiels (physiquement ou à distance) sur moyens délégués (diplômes d'Etat en FI)**

- 2.1. *Dans la composante*
- 2.2. *Dans une autre composante du même collégium*
- 2.3. *Dans une composante d'un autre collégium*

#### **3. Enseignements présentiels (physiquement ou à distance) sur ressources autres**

- 3.1. *Dans la composante*
- 3.2. *Dans une autre composante du même collégium*
- 3.3. *Dans une composante d'un autre collégium*

*S'il est nécessaire d'en établir un, l'ordre d'inscription des formations dans ces catégories sera le suivant :*

- En Diplôme National en apprentissage*
- En Diplôme National Formation Continue*
- En Diplôme Universitaire*
- En Diplôme National délocalisé*
- En formations autres dans l'UL*
- En formations autres délocalisées*

## Prise en compte de modalités pédagogiques particulières

### **Enseignements intégrés (EI) :**

Un enseignement intégré est une forme pédagogique où l'enseignant enseigne sous forme de travaux dirigés et études de cas les éléments de théorie étant apportés pendant la séance. Cette méthode relève des méthodes d'apprentissage par problèmes (Problem based Learning) développées dans les pays anglo-saxons.

Afin de promouvoir les pratiques pédagogiques « innovantes », une règle commune est adoptée à l'Université de Lorraine et un coefficient favorable est choisi : 1,1667 soit 1 HEI = 1,1667 HETD.

### **Application du principe TP=TD**

Les enseignements sous forme de travaux pratiques listés dans le service statutaire d'un enseignant, sont comptabilisés à hauteur de l'HETD. Ceux décomptés dans les heures complémentaires le sont à hauteur de 2/3 HETD, selon la méthode calendaire et dans l'ordre de comptabilisation précédemment défini des heures.

### **Les heures complémentaires**

Dès les obligations de service faites, le versement d'heures complémentaires devient possible. La composante d'affectation peut déclencher le paiement.

Le nombre maximal d'heures complémentaires est de 384 HETD.

**Une dérogation exceptionnelle au dépassement de ces plafonds peut être accordée par le.a directeur.trice de la composante de rattachement, qui doit motiver sa décision à la DMGRH, afin de faire débloquent le plafond dans l'application.**

## • **Congés annuels**

Les congés annuels sont fixés par la réglementation nationale à hauteur de 5 semaines. Les congés annuels des enseignants sont planifiés à l'intérieur des périodes de vacances universitaires.

En conséquence, le directeur de la composante de rattachement peut à bon droit et dans l'intérêt du service opposer un refus aux demandes de congé annuel qui seraient sollicitées par les enseignants en dehors de ces périodes de vacances universitaires.

Cependant, lorsque les situations consécutives à un congé légal (congés maladie, maternité, ...) ne permettent pas aux enseignants de bénéficier de leurs congés annuels durant ces périodes de vacances universitaires, ils doivent pouvoir être autorisés à en bénéficier en dehors de celles-ci.

### **Calcul des congés - Les différentes méthodes de prise en compte**

#### **La méthode du tableau de service**

C'est à partir du tableau de service de l'enseignant que les conséquences des congés sont appréciées et les obligations d'enseignement prévues pendant le congé sont considérées comme accomplies.

Toutefois, dans le cas où un tel tableau n'aurait pas été établi à la date du départ en congé, ou dans le cas où cette méthode désavantagerait l'agent, il conviendrait d'appliquer la méthode proportionnelle.

#### **La méthode proportionnelle**

Elle comporte deux étapes :

**Étape n° 1** : Les obligations annuelles de service de l'enseignant sont divisées par le nombre de mois, de semaines ou de jours, selon l'unité choisie, correspondant à l'année universitaire, fixée par le conseil d'administration de l'établissement. Cette division permet d'obtenir une moyenne d'heures d'enseignement effectuées chaque semaine, mois ou jour par l'enseignant.

La formule globale est donc : service statutaire après modulation éventuelle/durée de l'année universitaire) x durée du congé = nombre d'heures d'enseignement réputées effectuées du fait du congé.

## **Congé de maladie**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le jour de carence pour maladie des agents publics (fonctionnaires et contractuels) est appliqué. Ainsi, la rémunération est due à partir du 2<sup>e</sup> jour de l'arrêt maladie.

Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas lors du 2<sup>e</sup> arrêt de travail :

- lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre les 2 congés maladie,
- et que les 2 arrêts de travail ont la même cause.

Le jour de carence ne s'applique pas non plus aux congés suivants :

- congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle,
- congé de grave maladie,
- congé de maladie accordé dans les 3 ans après un 1<sup>er</sup> congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD),
- congé de maternité et congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique

Le jour de carence correspond à un trentième de la rémunération mensuelle.

## **Congé de maternité**

Le congé de maternité de 16 semaines est reconnu pour un demi-service soit :  
192 HETD pour une enseignante.

Selon le même principe, un congé de maternité de 26 semaines est reconnu pour :  
312 HETD pour une enseignante

Et un congé de maternité de 34 ou 46 semaines est reconnu pour l'intégralité du service, soit  
384 HETD pour une enseignante

Ces dispositions sont prises en compte quelle que soit la durée de l'année universitaire et quelle que soit la période où le congé est accordé.

Les enseignantes doivent pouvoir bénéficier de l'intégralité de leur congé de maternité et ont droit également durant la même année à un congé annuel de cinq semaines conformément à la réglementation en vigueur pour tous les fonctionnaires.

Pour les congés maternité positionnés sur deux années universitaires, les services pour chaque année concernée sont calculés au prorata temporis.

## **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

L'enseignant en activité a droit au congé de paternité en cas de naissance avec traitement d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

Le congé est accordé, sur demande du père ou du conjoint salarié, pour une durée de vingt-cinq jours calendaires maximum ou pour une durée de trente-deux jours en cas de naissances multiples.

Sur ces 25 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

L'agent peut choisir de prendre la période restante de 21 jours calendaires de manière continue ou fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune. Ces 21 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né. Les vingt-cinq ou les trente-deux jours se décomptent dimanches et jours non travaillés compris.

Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité. Il est pris en compte dans le calcul de votre durée de services lorsqu'une condition de durée de services est exigée pour bénéficier d'un droit (par exemple, pour demander un temps partiel).

## **Congé d'adoption**

L'agent contractuel en activité a droit au congé d'adoption avec traitement d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

Lorsque les deux conjoints travaillent soit l'un des deux renonce à son droit, soit le congé est réparti entre eux. Dans ce dernier cas, la durée de celui-ci est augmentée de 25 jours ou de 32 jours en cas d'adoptions multiples et ne peut être fractionnée en plus de deux parties, dont la plus courte est au moins égale à onze jours.

Le conjoint qui renonce à son droit peut bénéficier de 3 jours de congés consécutifs ou non, à prendre dans les 15 jours suivant la date de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Le congé débute à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

Durée du congé :

- 1er ou 2e enfant à charge : 16 semaines
- 3ème enfant à charge ou plus : 18 semaines
- Adoptions multiples : 22 semaines.

Le congé d'adoption est assimilé à une période d'activité.

## **Congé parental**

Le congé parental est une position administrative dans laquelle l'agent public cesse de travailler pour élever son enfant jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 3 ans.

Le congé parental peut être accordé à tout agent public qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant :

- parent d'un enfant,
- ou assurant la charge d'un enfant en application d'une décision lui confiant cette charge (enfant adopté, enfant sous l'autorité d'un tuteur en cas de décès des parents ou de déchéance des droits parentaux, ...).

Le congé parental peut être accordé à l'un ou l'autre des parents ou agents assurant la charge de l'enfant ou aux 2 simultanément.

Le congé parental est accordé de droit et peut débiter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit :

- après la naissance de l'enfant,
- ou après un congé de maternité, un congé d'adoption ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans adopté ou confié en vue de son adoption.

Le congé parental est nécessairement pris de manière continue. Il ne peut pas être fractionné. Il est accordé par périodes de 6 mois renouvelables.

Il peut être renouvelé dans la limite des durées maximales prévues par la réglementation.

Le congé parental n'est pas rémunéré. Cependant, l'agent peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) s'il remplit les conditions d'attribution.

## **Congé de présence parentale**

Le congé de présence parentale est un congé accordé de droit lorsque la maladie, le handicap ou l'accident d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable la présence soutenue de son père ou de sa mère et des soins.

La durée du congé de présence parentale ne peut excéder, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, 310 jours ouvrés (soit 14 mois) sur une période de 36 mois (soit 3 ans). Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

Pendant son congé, l'agent n'est pas rémunéré mais peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP). Il bénéficie de la totalité de ses congés annuels. Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

### **Impact des congés réglementaires sur les primes**

La prime d'enseignement supérieur (PES) est maintenue quel que soit le type de congés réglementaires.

Le bénéfice de ces primes, et de manière plus générale, des primes et indemnités versées aux contractuels est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congés annuel, maladie ordinaire, maternité pour adoption, ou paternité.

Cependant, lorsque le contractuel est placé en congé de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

### **Décharge de service accordée aux enseignants contractuels de mandats électifs (à l'extérieur de l'UL)**

Les titulaires d'un mandat électif bénéficient de certaines dispositions prévues au code général des collectivités territoriales :

#### **1-Les autorisations d'absence pour se rendre et participer :**

- aux séances plénières de leur assemblée ;
- aux réunions des commissions dont ils sont membres et instituées par une délibération de leur assemblée ;
- aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où ils ont été désignés pour représenter leur collectivité.

L'employeur a l'obligation de les accorder mais n'est pas tenu de les rémunérer.

Toutefois, les heures d'enseignements non effectuées peuvent être récupérées avec l'accord de l'intéressé, mais ne donnent pas lieu au paiement d'heures complémentaires.

#### **2-Un droit au crédit d'heures afin de disposer du temps nécessaire :**

- à l'administration de leur collectivité ou de l'organisme auprès duquel ils représentent celle-ci ;
- à la préparation des réunions des instances où ils siègent.

Le crédit d'heures, forfaitaire, trimestriel, et non reportable, est fixé par référence à la durée légale de travail en fonction du type de mandat et de la collectivité (et de la population pour les communes).

Il est réduit au prorata de la quotité de travail exercé.

Les enseignants peuvent bénéficier d'un crédit d'heures calculé de la manière suivante :

*Crédit d'heures prévu par le code général des collectivités territoriales / (obligations de service annuelles / 1607).*

L'employeur ne peut s'opposer à l'emploi du crédit d'heures. Mais à la différence de l'autorisation d'absence, le non-paiement par l'employeur des crédits d'heures constitue un principe (une compensation pouvant être apportée par la collectivité si aucune indemnité de fonction n'est versée).

La durée cumulée des absences autorisées et du crédit d'heures ne peut dépasser la moitié de la durée légale du travail par année.

### **1. Autorisations d'absences pour raisons personnelles ou familiales**

#### **Fêtes religieuses ou évènements familiaux/personnels**

Des autorisations d'absences peuvent être accordées par le supérieur hiérarchique dans la mesure où cette absence est compatible avec le fonctionnement normal du service, à l'occasion des principales fêtes religieuses, si le personnel concerné est de confession arménienne, bouddhiste, catholique/protestante, juive, musulmane, orthodoxe (cf. circulaire ministérielle annuelle qui précise les jours concernés) ou évènements familiaux ou personnels sur justificatifs : mariage ou Pacs, déménagement, naissance ou adoption, maladie très grave ou

décès du conjoint, des ascendants ou descendants, et, pour un volume annuel de 6 jours, garde d'un enfant malade (de moins de 16 ans) si l'accueil habituel de l'enfant n'est pas possible (fermeture imprévue de l'école par exemple), rentrée scolaire,...

Ces absences ne donnent lieu à aucune décharge de service, le service non effectué doit donc être, dans la mesure du possible, reprogrammé, sauf dans les cas suivants, où les cours prévus lors des jours d'absence (cf tableau ci-dessous) sont réputés faits, s'ils ne sont pas reprogrammables :

| Sur demande et présentation d'un justificatif     |  | Autorisations d'absence sans reprogrammation obligatoire des cours prévus les jours concernés |
|---|--|---|
| Handicap d'un enfant                              |  | 2 jours à l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant                                |
| Maladie très grave du conjoint, parents, enfant   |  | 3 jours   |
| Décès   | Conjoint, concubin, ou personne liée par un PACS, père, mère, beaux-parents, frère, sœur | 3 jours majorés des délais de route dans la limite de 48h                                     |
|   | Grands -parents, petits-enfants  | 1 jour majoré des délais de route dans la limite de 48h                                       |
|   | Enfant âgé de moins de 25 ans  | 7 jours   |
|   | Enfant lui-même parent quel que soit son âge   |   |
|   | Personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente de l'agent               |   |
|   | Enfant ou personne à charge de plus de 25 ans  | 5 jours   |
| Congé du deuil cumulable avec le congé pour décès | Enfant est âgé de moins de 25  | 8 jours fractionnables, à prendre dans un délai d'un an à compter du décès                    |
|   | Personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente de l'agent               |   |

Au-delà de ces règles fixées, il appartient au responsable hiérarchique d'adopter une posture managériale compréhensive, en fonction des situations personnelles vécues parfois par les agents dont il a la responsabilité.

### Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet de s'absenter pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou en phase terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause.

Le contractuel peut demander à bénéficier du congé de solidarité familiale :

- pour une période continue d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois ;
- par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;
- sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service.

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré. Une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est versée sur demande du contractuel bénéficiaire. Son montant est revalorisé comme l'allocation journalière de présence parentale.

### Le congé proche aidant

Le congé de proche aidant permet de cesser temporairement son activité professionnelle ou de travailler à temps partiel pour vous occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie particulièrement grave.

La durée du congé est fixée à 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de votre carrière.

Ce congé peut être pris de l'une des manières suivantes :

- En une période continue
- De manière fractionnée par périodes d'au moins 1 journée
- Sous la forme d'un temps partiel

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré. En revanche, l'agent peut bénéficier d'une allocation journalière du proche aidant (AJPA) par la CAF.

## **2. Absence injustifiée**

Toute absence injustifiée (enseignement, jury, surveillance d'examen, réunion pédagogique) donne lieu à retrait sur salaire à la hauteur d'un trentième indivisible de la rémunération mensuelle pour chaque jour concerné par l'absence quelle qu'en soit la durée dans la journée. Ce retrait résulte d'une mesure comptable, et non disciplinaire, qui s'appuie sur la règle de la rémunération après service fait.

## **3. Temps partiel**

Un contractuel peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs. Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit (c'est-à-dire que l'administration ne peut pas le refuser) ou accordé sous réserve des nécessités de service. Le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable. Le temps partiel a un effet sur la rémunération et sur la retraite.

Les quotités disponibles pour un temps partiel de droit sont de 50%, 60%, 70% ou 80% ou pour un temps partiel sur autorisation de 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%. La rémunération des agents à temps partiel est calculée au prorata de leurs durées effectives de service lorsque leur quotité est égale à 50%, 60% ou 70%. Par contre, les quotités de 80% et de 90% sont rémunérées respectivement 6/7ème (85,7%) et 32/35ème (91,4%) de la rémunération du temps de travail de l'agent.

### **Les cas de temps partiel de droit :**

- A l'occasion de chaque naissance ou adoption  
À l'occasion de chaque naissance et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.
- Pour les agents reconnus travailleurs handicapés
- Pour donner des soins à un membre de sa famille  
Pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.
- Pour raison thérapeutique après un congé de maladie

### **Mobilité interne**

Pour les personnels, une mobilité éventuelle pourra être envisagée, sous la double réserve de besoins avérés et de ressources financières disponibles.

### **Formation continue des personnels**

Cette catégorie de personnels contractuels à vocation à bénéficier des mêmes dispositions en matière de formation continue que les personnels titulaires.

### **Fin de contrat / Renouvellement**

Le contrat prend fin au terme du CDD ou par licenciement ou par démission, dans les conditions mentionnées dans le contrat et prescrites par le Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

L'Université doit prévenir l'agent contractuel du renouvellement de son contrat ou de la fin de son engagement.

La durée de ce préavis est fixée réglementairement.

### **Mesures transitoires**

Le présent règlement de gestion est applicable à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2024, il s'appliquera automatiquement pour tous les nouveaux contrats.

Pour les contrats renouvelés et les contrats en CDI lors de l'application du présent règlement de gestion, les enseignants concernés seront reclassés dans la nouvelle grille de rémunération à un indice égal (avec conservation de l'ancienneté) ou immédiatement supérieur (sans conservation de l'ancienneté) à celui dont ils bénéficiaient auparavant. Les agents pour lesquels les règles de reclassement seraient défavorables au cours des trois prochaines années, pourront bénéficier d'un reclassement spécifique au regard de leur situation, sur proposition de la DMGRH à la Présidente.