

DELIBERATION 2015/65

- Vu le code de l'Education,
- Vu le décret du 31 mars 1999 créant l'Université de la Polynésie française,
- Vu l'ordonnance n° 2015-24 du 14 janvier 2015 portant extension et adaptation dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche,
- Vu l'avis favorable du Comité Technique réuni le 02 novembre 2015,

Considérant la nécessité de clarifier les modalités de gestion des agents non titulaires de l'UPF, et de consolider progressivement leurs droits et obligations,

Considérant que les agents contractuels recrutés par l'UPF sont soumis au droit privé du travail,

Considérant les compétences de la Polynésie française en droit du travail et de la sécurité sociale, créant un contexte juridique riche et complexe qui justifie que l'UPF se dote d'un instrument de cadrage interne spécifique relatif aux personnels non titulaires, conforme aux textes légaux et réglementaires applicables localement,

Considérant la nécessité pour les agents non titulaires, de mieux connaître leurs conditions de recrutement ainsi que leurs droits et obligations,

Considérant que pour certains personnels contractuels des universités, il existe des textes spécifiques auxquels l'université doit ou peut décider de faire référence pour les conditions de recrutement et de rémunération,

Considérant que pour d'autres catégories de contractuels, l'UPF doit fixer ses propres règles générales, de détermination des conditions d'emploi et de rémunération,

Sur rapport du Président de l'Université,

Le Conseil d'Administration en date du **08 Décembre 2015**, et suivant le quorum,

Prend la délibération suivante :

TITRE - CADRE DE GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS DE L'UNIVERSITE DE LA POLYNESIE FRANCAISE (UPF) EN POSTE EN POLYNESIE FRANCAISE

Article 1^{er} : Champ d'application

La présente délibération s'applique aux personnels recrutés par contrats de travail, à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, par l'Université de la Polynésie française et en poste en Polynésie française.

TITRE I - CONTRACTUELS RÉGIS PAR DES DISPOSITIONS EXISTANTES

Article 2 : adossement aux bases juridiques existantes - rappel et dispositions complémentaires

Les personnels contractuels listés ci-après sont régis par les dispositions réglementaires et particulières suivantes :

- 1°) Les agents non fonctionnaires de l'administration de l'Etat, ANFA, bénéficient des dispositions de la convention collective du 19 octobre 1999,
- 2°) Les chargés d'enseignement vacataires et agents temporaires d'enseignement, fonctionnaires de l'Etat en activité sont recrutés sur la base des dispositions du décret 87-889 du 29 octobre 1987 ; leur rémunération est calculée conformément aux termes du décret 83-1175 du 23 décembre 1983, à l'heure effective. Le coefficient de majoration de 1,84 est appliqué conformément aux dispositions du décret 97-600 du 23 juillet 1997 lorsqu'ils sont en poste en Polynésie française.
- 3°) Les chargés d'enseignement vacataires et agents temporaires d'enseignement, autres que fonctionnaires d'Etat en activité sont recrutés sur la base des dispositions du décret 87-889 du 29 octobre 1987, fixant notamment les conditions générales d'emploi et principalement la condition de vérification de l'activité principale prévue à l'article L952-1 du code de l'éducation. Leur service d'enseignement est plafonné à 102 heures et rémunéré au taux horaire de 8 883 CFP.
- 4°) Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche, ATER sont régis par les dispositions du décret modifié n°88-654 du 7 mai 1998 ; toutefois les contrats peuvent être complétés par la prise en charge des titres de transport dans les conditions fixées à l'article 5 ci-après.
- 5°) Les doctorants sont régis par les dispositions du décret n°2009-464 du 23 avril 2009.
- 6°) Les contractuels étudiants sont recrutés dans le cadre des dispositions de l'article L.811-2 du code de l'éducation.

TITRE II - AUTRES CONTRACTUELS

Article 3 : Conditions générales de recrutement

Les candidats retenus, autres que listés à l'article 2 ci-avant sont recrutés par contrat de travail de droit privé dans les conditions fixées par le code du travail de la Polynésie française et notamment ses articles Lp. 1211 et suivants. Un candidat retenu devra au moment de son recrutement, et le cas échéant au moment du renouvellement de son contrat, justifier :

- si, étant de nationalité française, de la jouissance de ses droits civiques et se trouver en position régulière au regard du code du service national ;
- si, étant de nationalité étrangère, de ne pas se trouver en situation irrégulière vis à vis des lois régissant l'immigration ;
- si, étant de nationalité française, de l'absence de mention au bulletin n°2 de son casier judiciaire ;
- de posséder les diplômes requis ou reconnus équivalents pour l'exercice de la fonction qu'il doit occuper ;
- d'être âgé de plus de 18 ans et de moins de 65 ans ;
- de son aptitude physique à l'emploi considéré.

Article 4 : Les contrats

Les contrats de travail précisent notamment la durée du recrutement (CDI, CDD), le temps de travail, l'affectation de l'agent, la nature des missions confiées, le numéro d'emploi, l'autorité responsable de la personne recrutée. Ils précisent également le montant brut de rémunération et le cas échéant le montant des primes et indemnités.

Dans tous les cas et indépendamment de l'origine du financement les contrats sont signés par le Président de l'Université ou en cas d'absence ou d'empêchement, son délégataire.

Article 5 : Recrutements hors Polynésie - Prise en charge des déplacements

L'université favorise le recours à l'emploi local à compétence égale, mais peut exceptionnellement recruter à l'extérieur de la Polynésie française. Le contrat peut prévoir la prise en charge du transport de la résidence de la personne recrutée jusqu'à Papeete, et retour. Cette disposition ne s'applique qu'aux contrats conclus à temps plein pour une durée d'un an minimum.

En cas de rupture anticipée du contrat par la personne recrutée, celle-ci sera redevable à l'établissement des frais de transports engagés.

Article 6 : Rémunération et accessoires

La rémunération de tout personnel contractuel recruté selon les règles du présent chapitre est fixée dans des grilles indiciaires fonction de la valeur du point d'indice de la fonction publique d'Etat à la date rendue exécutoire de cette présente délibération; les indices de rémunération sont affectés du coefficient de majoration applicable aux fonctionnaires de l'Etat en poste en Polynésie française.

Les personnels contractuels percevront également l'indemnité de résidence ainsi que le SFT aux mêmes conditions applicables aux fonctionnaires de l'Etat en poste en Polynésie française.

Les personnels contractuels ainsi recrutés peuvent bénéficier en fonction de leur emploi de primes, indemnités et bonifications le cas échéant selon les dispositions arrêtées par le conseil d'administration.

CHAPITRE II - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNELS CONTRACTUELS SUR POSTES BIATSS

Article 7 : Catégories d'emplois contractuels BIATSS

Les emplois qui peuvent être confiés aux personnels contractuels occupants des emplois relevant de la filière « Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniques et de Services » sont classés en cinq catégories :

- les emplois de catégorie 1, cadres et cadres experts ou expérimentés, pour lesquels un diplôme ou titre égal ou supérieur au niveau II est exigé,
- les emplois de catégorie 1' correspondant à des emplois de la catégorie 1 recrutés pour des fonctions de direction et d'encadrement de services,
- les emplois de catégorie 2, assistants experts ou expérimentés, pour lesquels un diplôme ou titre égal ou supérieur au niveau III est exigé,
- les emplois de catégorie 3, assistants de gestion, pour lesquels un diplôme ou titre égal ou supérieur au niveau IV est exigé,
- les emplois de catégorie 4, autres agents, pour lesquels aucun diplôme de formation initiale n'est requis.

Les emplois de catégorie 1' relèvent de la grille de rémunération de la catégorie 1. Néanmoins, le 1er échelon de recrutement sur ces emplois, ainsi le cas échéant que la borne de départ de la valorisation de l'expérience professionnelle, correspond à l'échelon 4 de la grille indiciaire applicable aux emplois de catégorie 1.

Article 8 : Grilles indiciaires

La structure de chacune des catégories et les indices de rémunérations sont les suivantes :

CONTRACTUEL UPF CATEGORIE 1		
Echelon	Durée	INM
1	1an	344
2	2,5 ans	363
3	2,5 ans	382
4	2,5 ans	401
5	2,5 ans	420
6	2,5 ans	439
7	2,5 ans	458
8	2,5 ans	477
9	2,5 ans	496
10	2,5 ans	515
11		534

CONTRACTUEL UPF CATEGORIE 2		
Echelon	Durée	INM
1	1an	270
2	2,5 ans	284
3	2,5 ans	298
4	2,5 ans	312
5	2,5 ans	326
6	2,5 ans	340
7	2,5 ans	354
8	2,5 ans	368
9	2,5 ans	382
10	2,5 ans	396
11		410

CONTRACTUEL UPF CATEGORIE 3		
Echelon	Durée	INM
1	1an	227
2	2,5 ans	239
3	2,5 ans	251
4	2,5 ans	263
5	2,5 ans	275
6	2,5 ans	287
7	2,5 ans	299
8	2,5 ans	311
9	2,5 ans	323
10	2,5 ans	335
11		347

CONTRACTUEL UPF CATEGORIE 4		
Echelon	Durée	INM
1	1an	152
2	2,5 ans	162
3	2,5 ans	172
4	2,5 ans	182
5	2,5 ans	192
6	2,5 ans	202
7	2,5 ans	212
8	2,5 ans	222
9	2,5 ans	232
10	2,5 ans	242
11		252

Toutefois, le président peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, un agent contractuel dans l'une des catégories figurant à l'article 2 ci-dessus sans que le candidat ne justifie du

niveau de formation initial requis dès lors que la Commission des contractuels a émis un avis sur ce recrutement.

Article 9 : Renouvellement de contrat

Lorsque le contrat a été conclu pour une durée déterminée, son renouvellement, dûment justifié, peut intervenir dans la limite d'une durée globale de trois ans.

La demande de renouvellement adressée au président de l'Université devra être accompagnée d'un rapport sur la manière de servir de l'agent contractuel et de la justification de la demande de prolongation du contrat.

A l'issue du contrat, le salarié bénéficie :

- de l'indemnité compensatrice de congés payés conformément à l'article Lp.1231-20 du code du travail de Polynésie française, dès lors que les congés n'ont pu être pris,
- de l'indemnité de précarité, égale à 6% de la rémunération brute globale effectivement perçue, y compris l'indemnité de congés payés. Toutefois, cette indemnité n'est pas due dans les cas prévus aux articles Lp 1231-3 et Lp 1231-23, soit :
 - o Pour les contrats de travail conclus au titre des dispositions réglementaires destinées à favoriser l'emploi et la formation professionnelle ;
 - o Lorsque le contrat de travail a été rompu sur l'initiative du salarié ou pour faute grave de ce dernier ou encore par l'effet de la force majeure ;
 - o Lorsque le salarié est immédiatement embauché sous contrat à durée indéterminée par l'UPF.

Article 10 : Classement dans les grilles indiciaires

La grille de salaire à laquelle est rattaché le candidat retenu ainsi que l'échelon, la rémunération et l'ancienneté qui lui sont attribués au sein de la grille de salaire sont déterminés :

- à partir de la catégorie de l'emploi occupé, sur la base du premier échelon,
- au-delà de la première année du contrat, en transformant en échelon de salaire le temps d'activité professionnelle prouvée dans les conditions suivantes :
 - o les services accomplis au sein des services publics, y compris de l'UPF, dans des fonctions de niveau égal ou supérieur à la catégorie postulée sont intégralement repris dans la limite de 6 ans ;
 - o les services accomplis dans des fonctions d'un niveau inférieur de la catégorie postulée, sont retenus à hauteur de 50 % de leur durée, dans la limite de 6 ans,
 - o les services accomplis dans le secteur privé, lorsqu'ils sont d'une durée supérieure à un an auprès d'un même employeur et dans des emplois d'un profil identique à celui postulé à l'UPF, sont repris à hauteur de 50 % de leur durée dans la limite de 5 ans.

La transformation de cette ancienneté se fait sur la base des durées d'ancienneté afférentes à chaque grille. Le solde d'ancienneté ainsi calculé, après reclassement, n'est pas repris.

A titre exceptionnel et motivé, le classement dans la grille indiciaire peut-être opéré dès le recrutement, dès lors qu'il s'agit d'accueillir, pour une durée déterminée inférieure ou égale à un an, un expert du privé pour une mission ponctuelle et stratégique de l'UPF.

Article 11 : Progression, évaluation et bonifications

L'agent recruté par contrat de travail bénéficie d'avancement d'échelon dans les conditions de durée prévues par la grille de salaire à laquelle il est rattaché, sous réserve de l'avis de son supérieur hiérarchique. L'agent contractuel est évalué annuellement (entretien professionnel) par son responsable hiérarchique qui peut proposer au président de l'UPF :

- une réduction d'ancienneté de un mois pour passer à l'échelon supérieur de la grille correspondante sur rapport motivé,
- une majoration d'ancienneté de un mois pour passer à l'échelon supérieur, sur avis motivé.

Toutefois, l'avancement du premier au deuxième échelon est fixé à un an sans possibilité de réduction.

Les réductions d'ancienneté accordées ne pourront être supérieures à 50 % des effectifs des promouvables par catégories concernées.

Les décisions d'octroi des bonifications ou d'application des majorations sont prises par le président de l'UPF après avis de la Commission des contractuels.

Article 12 : Primes et indemnités

Les personnels contractuels en fonction pour une durée supérieure à un an ou présents depuis plus d'un an dans l'établissement bénéficient d'une indemnité d'exercice des fonctions, de qualification et responsabilité calculée sur la base du traitement brut, limitée à :

- Catégorie 1' 15% du traitement annuel brut afférent à l'échelon 4 de la grille de rémunération ;
- Catégorie 1 12% du traitement annuel brut afférent à l'échelon 2 de la grille de rémunération ;
- Catégorie 2 12% du traitement annuel brut afférent à l'échelon 2 de la grille de rémunération ;
- Catégorie 3 12% du traitement brut afférent à l'échelon 2 de la grille de rémunération ;
- Catégorie 4 12% du traitement annuel brut afférent à l'échelon 2 de la grille de rémunération ;

Ces indemnités sont suspendues en cas d'absence autre que congés annuel normal à compter du quatrième jour d'absence calculé sur douze mois consécutifs, décompté sur la période annuelle couverte par le contrat.

Ces indemnités sont payées mensuellement pour 80% de leur montant maximum ; le solde, calculé en tenant compte des périodes de suspension, est versé sur décision du président, en tout ou partie, en fin d'année civile ou en fin de contrat, sur proposition motivée du responsable hiérarchique, fondée sur la performance et l'implication de l'agent contractuel dans les fonctions.

Article 13 : Droits et obligations

Les personnels contractuels sont soumis aux mêmes droits et obligations que ceux des titulaires.

Les personnels contractuels sont soumis en matière d'obligations de services hebdomadaires et de congés annuels aux dispositions relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail à l'UPF.

Ils bénéficient, au même titre que les titulaires, de l'ensemble des dispositions internes arrêtées par le Conseil d'Administration en matière formation professionnelle et d'action sociale et culturelle pour les activités organisées ou les prestations offertes au titre de l'action sociale et culturelle.

Article 14 : Services mixtes d'administration et d'enseignement

Les personnels BIATSS de catégorie A remplissant les conditions de diplômes fixées à l'article 5 ci-dessous peuvent se voir confier des fonctions d'enseignement, après avis d'une commission ad hoc, pour une quotité maximale de 50 % de leur temps de travail. Le service d'enseignement en présentiel est établi sur un ratio de une heure TD pour 3 heures de travail.

Chapitre III DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PERSONNELS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET CHERCHEURS

Article 15 : Conditions de recrutement

Les contrats peuvent être conclus à temps partiel ou complet, en fonction des besoins de l'établissement et des ressources financières existantes.

Les contrats fixent clairement la durée du recrutement, la nature des missions confiées, le nombre d'heures d'enseignement en présentiel à effectuer, ainsi que la ou les composante(s), instituts ou écoles d'affectation.

1) Contractuels exerçant des fonctions d'enseignement

Les personnels contractuels recrutés pour l'exercice de fonctions d'enseignement doivent justifier du niveau de diplôme requis ou de son équivalent, pour la présentation des concours d'enseignant du second degré (CAPES-CAPET ou Agrégation du second degré). Peuvent également être recrutés les détenteurs de l'agrégation ou du CAPES/CAPET/CAPEPS.

Toutefois, le président de l'Université peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, un enseignant contractuel sans que le candidat ne justifie d'un diplôme de niveau I après avis d'une commission ad hoc compétente dans la discipline.

La recevabilité des candidatures est examinée par une commission ad hoc compétente dans la discipline et dont les modalités de fonctionnement et la composition sont identiques à celle de la commission des personnels titulaires-PRCE et PRAG.

2) Contractuels exerçant des fonctions d'enseignement et de recherche

Les agents contractuels recrutés en application de l'article L954-3 du Code de l'Education pour assurer des fonctions d'enseignement et de recherche sont assimilés aux membres des collèges dont ils relèvent pour les élections aux différents conseils universitaires.

Les personnels contractuels exerçant des fonctions d'enseignement et de recherche jouissent de la même indépendance dans l'exercice de leur fonction que les personnels enseignants-chercheurs titulaires.

Les personnels contractuels recrutés pour l'exercice de fonctions d'enseignement et de recherche, doivent justifier du niveau de diplôme requis ou de son équivalent pour le concours d'enseignant-chercheur correspondant à leur corps.

Le recrutement est effectué après avis d'une commission ad hoc compétente dans la discipline.

Pour tout recrutement d'une durée égale ou supérieure à une année, l'avis du conseil scientifique restreint ou de l'organe en tenant lieu et l'accord explicite du Conseil d'Administration restreint est requis.

3) Contractuels exerçant des fonctions de recherche

Les personnels contractuels recrutés pour l'exercice de fonctions de chercheurs doivent justifier du niveau de diplôme requis ou de son équivalent pour la présentation des concours de chargés de recherche de 2^e classe tel que défini par l'article 17 du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983.

Le recrutement d'un personnel contractuel pour l'exercice de fonction de chercheur est soumis à l'avis du conseil scientifique en formation restreinte ou de l'organe en tenant lieu.

Article 16 : Le contrat

Les contractuels enseignants et enseignants chercheurs recrutés en Polynésie sont recrutés par contrat individuel à durée déterminée sur une durée maximale de 10 mois.

Les contractuels enseignants, enseignants-chercheurs recrutés hors Polynésie française sont recrutés à temps complet ou partiel sur une durée de 12 mois maximum le cas échéant renouvelable. La durée totale du contrat, renouvellements compris, ne pourra excéder 3 ans.

Article 17 : Rémunération

Les contractuels visés au 1^o de l'article 15 sont recrutés par contrat individuel dans une situation indiciaire faisant référence aux grilles des professeurs certifiés relevant du décret 72-581 du 04/07/1972 ou, s'il s'agit d'agrégés, aux grilles des professeurs agrégés relevant du décret 72-580 du 4 juillet 1972.

Les contractuels visés au 2^o de l'article 15, sont recrutés par contrat individuel dans une situation indiciaire qui fait référence aux grilles de rémunérations applicables aux Maîtres de Conférences ou aux Professeurs des Universités, relevant du décret 84-431 du 06/06/1984.

Les personnels contractuels visés au 3^o de l'article 15, sont recrutés par contrat individuel. Leur rémunération est déterminée par la grille ci-après :

<i>chercheurs</i>		
<i>Echelon</i>	<i>Durée</i>	<i>INM</i>
1	1 an	340
2	2 ans	359
3	2 ans	378
4	2 ans	397
5	2 ans	416
6	2 ans	435
7	2 ans	454
8	2 ans	473
9	2 ans	492
10		511

Article 18 : Le service d'enseignement

Les personnels contractuels qui exercent des fonctions d'enseignement assurent un service d'enseignement de 384 heures en présentiel, lorsqu'ils sont recrutés à temps plein. Ils sont admis au bénéfice des heures complémentaires dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les titulaires.

Les personnels contractuels enseignants recrutés à temps partiel assurent un service d'enseignement calculé au prorata du temps de travail défini dans leur contrat. Ils peuvent être admis à heures complémentaires d'enseignement dans la limite de 25% du service d'enseignement défini dans le contrat.

Les personnels contractuels qui exercent des fonctions d'enseignement et de recherche assurent un service d'enseignement de 192 H équivalent TD ou toute autre combinaison équivalente en sus des activités de recherche et autres, définies dans le contrat de travail ou adoptées par le Conseil d'administration de l'Université. Ils sont admis au bénéfice des heures complémentaires dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les titulaires.

Titre 3 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 19

La présente délibération entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Les personnels non titulaires en poste lors de l'adoption de la présente délibération disposent d'un délai de trois mois pour solliciter leur reclassement dans le présent statut étant précisé que le reclassement ne peut être antérieur au 1^{er} janvier ni postérieur au 31 décembre 2016.

Le reclassement des agents s'effectue à l'échelon correspondant à l'ancienneté justifiée et calculée selon les modalités de l'article 8.

Dans l'hypothèse où l'échelon de reclassement comporte une rémunération mensuelle brute, accessoires de rémunération compris, inférieure à la rémunération mensuelle brute, accessoires de rémunération compris, perçues avant l'intégration dans le présent dispositif, l'agent bénéficiera d'une indemnité différentielle mensuelle.

Cette indemnité différentielle diminuera au fur et à mesure que le salaire mensuel augmentera.

L'augmentation des prélèvements sociaux reste à la charge du contractuel ; en aucun cas l'indemnité différentielle ne peut être majorée du fait de ces augmentations.

Article 20

Toutes les dispositions antérieures à la présente délibération ayant le même objet sont abrogées à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Vote	Pour	22
	Contre	0
	Abstention	1

Article 21 :

La Directrice Générale des Services de l'Université de la Polynésie française est chargée de la publication et de l'exécution de la présente délibération dans les conditions réglementaires en vigueur.

A PUNAAUIA, le 08 décembre 2015



Le Président,


Mr. Eric CONTE