

DÉLIBÉRATION CA-2021/45

Portant conditions de recrutement et de rémunération des agents contractuels de l'Université de la Polynésie française – UPF

- Vu la loi organique n°2019-706 du 5 juillet 2019 portant modification du statut d'autonomie de la Polynésie française, notamment son article 2 ;
- Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-2, L.712-9, L.954-2, L.954-3 et R.953-1 ;
- Vu le code du travail 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 la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- Vu la loi n°86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;
- Vu la loi n°2019-707 du 5 juillet 2019 modifiée portant diverses dispositions institutionnelles en Polynésie française, notamment son article 8 ;
- Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Vu le décret n°85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités ;
- Vu le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- Vu le décret du 31 mars 1999 créant l'Université de la Polynésie française ;
- Vu le décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activité des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État
- Vu le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ;
- Vu le décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique;
- Vu la délibération du conseil d'administration n° 2021-06 du 9 mars 2021 portant conditions de recrutement et de rémunération des agents contractuels ;
- Vu l'avis du Comité Technique réuni le 23 novembre 2021 ;

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 de la Polynésie française ou au droit public métropolitain,

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 et en métropole,

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,

Considérant la nécessité d'ajuster, après une mise en œuvre de plus de 6 mois, certaines règles du cadre de gestion des agents contractuels instauré par la délibération n°2021-06 du 9 mars 2021, afin de le rendre plus lisible et d'en faciliter la mise en œuvre sur la gestion des ressources humaines de l'Université,

Sur rapport du président de l'Université,

Le conseil d'administration en date du 7 décembre 2021 et suivant le quorum,

DÉCIDE,

Article 1^{er} : Champ d'application

La présente délibération s'applique aux personnels recrutés par l'Université de la Polynésie française, par contrat de travail de droit public en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ou de droit privé, en application des dispositions du code du travail de la Polynésie française; à durée déterminée ou indéterminée; à temps plein ou à temps incomplet ; non régis par les dispositions particulières listées à l'article 2.

Article 2 : Catégories de contrats non soumis au cadre de gestion

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

- Les agents non fonctionnaires de l'administration de l'État, ANFA, bénéficient des dispositions de la convention collective du 19 octobre 1999 ;
- Les chargés d'enseignement vacataires et agents temporaires d'enseignement, fonctionnaires de l'État en activité sont recrutés sur la base des dispositions du décret n°87-889 du 29 octobre 1987 ; leur rémunération est calculée conformément aux termes du décret n°83-1175 du 23 décembre 1983, à l'heure effective. Le coefficient de majoration de 1,84 est appliqué conformément aux dispositions du décret n°97-600 du 23 juillet 1997 lorsqu'ils sont en poste en Polynésie française ;
- Les chargés d'enseignement vacataires et agents temporaires d'enseignement, autres que fonctionnaires d'État en activité sont recrutés sur la base des dispositions du décret n°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 L.952-1 du code de l'éducation. Leur service d'enseignement est plafonné à 102 heures et rémunéré au taux horaire de 8 883 CFP ;
- 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 7 ci-après ;
- Les doctorants sont régis par les dispositions du décret n°2009-464 du 23 avril 2009, toutefois les contrats peuvent être complétés par la prise en charge des titres de transport dans les conditions fixées à l'article 7 ci-après ;
- Les contractuels étudiants sont recrutés dans le cadre des dispositions de l'article L.811-2 du code de l'éducation ;

Tous les autres contractuels régis par des dispositions réglementaires particulières.

Article 3 : Conditions générales de recrutement

Les candidats sont recrutés par contrat de travail de droit public dans les conditions fixées par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, ou ont été 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 doit au moment de son recrutement, et le cas échéant au moment du renouvellement de son contrat, justifier de :

- la jouissance de ses droits civiques ;
- un bulletin de casier judiciaire vierge ou comportant des mentions compatibles avec l'exercice de ses fonctions ;
- ne pas avoir fait l'objet, dans un État autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice de ses fonctions ;
- une position régulière au regard du code du service national ;
- conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Les fonctionnaires en position de disponibilité *au sein de l'établissement* ne peuvent pas être recrutés en qualité d'agent non titulaire sous le régime du droit public.

Article 4 : Rédaction des contrats et mentions obligatoires

Les contrats de travail précisent notamment le motif et 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, par son délégué.

Article 5 : Cas de recrutement en contrat à durée déterminée (CDD) de droit public et renouvellement de contrat

L'Université de la Polynésie française peut recruter des agents en contrat de travail à durée déterminée pour les motifs et les durées suivants, conformément aux normes juridiques en vigueur et sous réserve de leurs modifications :

- lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaire pour assurer les fonctions recherchées (CDD de 3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans)(art.4, loi n°84-16 du 11 janvier 1984) ;
- lorsque les fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment : les fonctions nécessitent des compétences techniques spécialisées ou nouvelles; l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir; l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires (CDD de 3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans)(art.4, loi n°84-16 du 11 janvier 1984) ;
- pour remplacer temporairement un fonctionnaire ou un autre contractuel absent (CDD renouvelable, tant que dure l'absence de l'agent remplacé)(art.6 quater, loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) ;
- pour pourvoir un poste temporairement vacant, en attente du recrutement d'un fonctionnaire (CDD d'1 an maximum, renouvelable pour 1 an maximum)(art.6 quinquies, loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) ;
- pour pallier un accroissement temporaire d'activité (CDD de 12 mois maximum, renouvellement inclus, au cours d'une période de 18 mois consécutifs)(art.6 sexies, loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) ;
- pour pallier un accroissement saisonnier d'activité (CDD de 6 mois maximum, renouvellement inclus, au cours d'une période de 12 mois consécutifs)(art.6 sexies, loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) ;
- pour pourvoir un emploi à temps incomplet dont la durée est inférieure à 70% d'un temps complet (CDD de 3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans)(art.6 al. 1, loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) ;
- recrutement de travailleurs handicapés sur des emplois de catégorie A, B ou C, dans le respect des conditions prévues par la législation en vigueur, pour une durée égale à la durée de stage prévue pour les fonctionnaires (art.27, loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) ;
- recrutement d'un personnel enseignant n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, en qualité de personnel associé, sur un poste d'enseignant-chercheur (temps plein: CDD de 6 mois à 3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans au total; MCF associé à mi-temps: CDD de 3 ans maximum, renouvelable 3 ans maximum; PR associé à mi-temps: CDD de 3 à 9 ans, renouvelable dans la limite de 9 ans maximum)(décret n°85-733; art. L.954-3 du code de l'éducation; art. 5, loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) ;
- recrutement d'un personnel enseignant n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, en qualité de personnel invité, sur un poste d'enseignant-chercheur (CDD de 1 mois à 1 an maximum)(décret n°85-733; art. L.954-3 du code de l'éducation; art. 5, loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) ;
- pour mener à bien un projet ou une opération identifié (CDD dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération, d'une durée minimale d'1 an et maximale de 6 ans, renouvellement inclus)(art.7 bis, loi n°84-16 du 11 janvier 1984).

Le renouvellement du contrat de travail, le cas échéant, se fait toujours par reconduction expresse, par un avenant au contrat initial. Le renouvellement d'un CDD ne constitue pas un droit pour l'agent.

Article 6 : Cas de recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI) de droit public

1° CDD renouvelables en CDI

Le renouvellement d'un CDD en CDI ne constitue pas un droit pour l'agent.

Le CDD d'un agent qui occupe le même poste pendant 6 ans sur l'un des emplois suivants ou l'une des fonctions suivantes ne peut être renouvelé qu'en CDI :

- fonctions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires correspondant ;

- fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;
- emploi pour lequel l'administration ne dispose pas de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir ;
- emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires ;
- emploi à temps incomplet d'une durée de travail inférieure ou égale à 24 heures 30 hebdomadaires.

Les agents recrutés sur la base de ces motifs et justifiant de quatre ans en qualité d'agent non titulaire, peuvent présenter, au cours de la quatrième année, un dossier de candidature au CDI, comprenant une lettre précisant le projet professionnel de l'agent et ses motivations; un rapport sur la manière de service du supérieur hiérarchique; le compte-rendu de l'entretien annuel d'évaluation. Ce dossier est soumis à l'avis de la CCP ANT.

2° Succession de CDD dans la même administration

Tout contrat conclu ou renouvelé sur l'un des emplois suivants ou l'une des fonctions suivantes avec un agent qui justifie déjà de six ans de services publics dans des fonctions de même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée :

- Fonctions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires correspondant ;
- Fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;
- Emploi pour lequel l'administration ne dispose pas de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir;
- Emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires ;
- Emploi à temps incomplet d'une durée de travail inférieure ou égale à 24 heures 30 hebdomadaires.

Quand un agent atteint l'ancienneté de six ans en cours de CDD, ce CDD est alors considéré comme étant conclu à durée indéterminée. L'administration adresse à l'agent une proposition d'avenant confirmant la nouvelle nature de son contrat. En cas de refus de cet avenant, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'à la fin de son CDD en cours.

Cette durée de six ans doit être accomplie en totalité au sein du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Elle est comptabilisée en prenant en compte l'ensemble des services effectués sur les emplois suivants ou les fonctions suivantes :

- Fonctions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires correspondant ;
- Fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;
- Emploi pour lequel l'administration ne dispose pas de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir ;
- Emplois de certains établissements publics de l'État (dont la liste figure en annexe du décret n° 2017-41 du 17 janvier 2017 relatif aux emplois et types d'emplois des établissements publics administratifs de l'État figurant sur la liste prévue au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) ;
- Emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires ;
- Emploi à temps incomplet d'une durée de travail inférieure ou égale à 24 heures 30 hebdomadaires ;
- CDD pour assurer le remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un contractuel à temps partiel, ou en congé (annuel, de maladie, de maternité etc.) ;
- CDD pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
- CDD pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

Les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte si la durée des interruptions entre deux contrats ne dépasse pas quatre mois.

3° Recrutement direct en CDI

Le recrutement peut se faire directement en CDI sans condition de durée de services antérieurs sur l'un des emplois suivants ou l'une des fonctions suivantes :

- Fonctions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires correspondant ;
- Fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;

- Emploi pour lequel l'administration ne dispose pas de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir ;
- Emplois de certains établissements publics de l'État (dont la liste figure en annexe du décret n° 2017-41 du 17 janvier 2017 relatif aux emplois et types d'emplois des établissements publics administratifs de l'État figurant sur la liste prévue au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) ;
- Emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires ;
- Emploi à temps incomplet d'une durée de travail inférieure ou égale à 24 heures 30 hebdomadaires.

Pour le recrutement d'un contractuel déjà en CDI dans une autre administration d'État, territoriale ou hospitalière, le contrat peut être conclu en CDI si les fonctions sont de même catégorie hiérarchique.

Article 7 : Recrutements hors Polynésie - Prise en charge des déplacements (CA du 20.09.2016 et du 28.09.2021)

L'université favorise le recours à l'emploi local à compétence égale, mais peut exceptionnellement recruter à l'extérieur de la Polynésie française.

- Pour les recrutements sur des emplois à temps plein d'une durée égale ou supérieure à un an, une prise en charge forfaitaire plafonnée à 298.329 XPF (2 500 euros) peut être versée, sachant que cette prise en charge ne peut être supérieure au coût du transport aller et retour supporté par l'agent recruté (comprenant le billet d'avion et, le cas échéant, les autres frais accessoires supportés dans le cadre de la venue en Polynésie française tels que, notamment, billet(s) de train, indemnités kilométriques selon les conditions rappelées par le guide des missions de l'université et selon le barème en vigueur, une nuit d'hébergement à l'hôtel situé dans la commune ou commune environnante de l'aéroport selon le barème en vigueur, deuxième bagage, etc.).

Les doctorants sont éligibles à ce dispositif dès lors qu'ils ne sont pas pris en charge par les aides à la mobilité territoriale.

Cette prise en charge est liquidée après accord du président ou ses délégataires, sur présentation des titres de transport acquittés et des justificatifs des frais accessoires acquittés par l'agent lorsque l'agent en fait la demande, pour partie lors de leur prise de fonction et pour solde lors du départ définitif de l'agent. À leur demande et sur présentation des justificatifs, cette prime peut être versée en une seule fois.

- Pour les recrutements de moins d'un an, financés par convention de recherche, la convention peut prévoir une prise en charge directe des frais de transport. Cette prise en charge sera liquidée après accord du président. **(CA du 25.09.2018)**

Dans tous les cas, en cas de rupture anticipée du contrat par la personne recrutée, l'indemnité devra être remboursée à l'établissement.

Article 8 : 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'État. Les indices de rémunération sont affectés du coefficient de majoration applicable aux fonctionnaires de l'État en poste en Polynésie française.

Les personnels contractuels perçoivent également l'indemnité de résidence ainsi que le supplément familial de traitement aux mêmes conditions applicables aux fonctionnaires de l'État en poste en Polynésie française.

Les personnels contractuels ainsi recrutés peuvent bénéficier en fonction de leur emploi de primes, indemnités le cas échéant selon les dispositions arrêtées dans le présent cadre de gestion.

TITRE I : DISPOSITIONS PROPRES AUX CONTRACTUELS BIATSS RECRUTES SUR SUPPORTS PERMANENTS

À titre liminaire, il est précisé que la notion de support permanent s'entend comme un emploi qui correspond à une activité normale et habituelle de l'administration. Ne sont donc concernés par les dispositions du présent titre que les agents contractuels relevant de l'article 4, de l'article 6 et de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Article 9 : 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 quatre catégories :

- les emplois de catégorie 1' ou catégorie A, correspondant à des emplois de la catégorie 1 recrutés pour des fonctions de direction et d'encadrement de services;
- les emplois de catégorie 1 ou catégorie A, cadres et cadres experts ou expérimentés, pour lesquels un diplôme ou titre égal ou supérieur au niveau II est exigé ;
- les emplois de catégorie 2 ou catégorie B, assistants experts ou expérimentés, pour lesquels un diplôme ou titre égal ou supérieur au niveau IV est exigé ;
- les emplois de catégorie 3 ou catégorie C, pour lesquels aucun diplôme n'est exigé, il est néanmoins possible que des qualifications professionnelles spécialisées de type BEP/ CAP puissent être exigées

Les emplois de catégorie 1' - ou catégorie A, relèvent de la grille de rémunération de la catégorie 1 - ou catégorie A. Néanmoins, le premier 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 10 : Grilles indiciaires

La structure de chacune des catégories et les éléments de rémunérations sont les suivants :

Contractuels UPF Catégorie 1 Catégorie A		
Échelon	durée	INM
1	1 an	344
2	2 ans	363
3	2 ans	382
4	2 ans	401
5	2 ans	420
6	2 ans	439
7	3 ans	458
8	3 ans	477
9	3 ans	496
10	3 ans	515
11	3 ans	534

Contractuels UPF Catégorie 2 Catégorie B		
Échelon	durée	INM
1	1 an	270
2	2 ans	284
3	2 ans	298
4	2 ans	312
5	2 ans	326
6	2 ans	340
7	3 ans	354
8	3 ans	368
9	3 ans	382
10	3 ans	396
11	3 ans	410

Contractuels UPF Catégorie 3 Catégorie C		
Échelon	durée	INM ou base de rémunération
1	/	SMIG applicable en Polynésie française ¹
1 bis	1 an	227
2	2 ans	239
3	2 ans	251
4	2 ans	263
5	2 ans	275
6	2 ans	287
7	3 ans	299
8	3 ans	311
9	3 ans	323
10	3 ans	335
11	3 ans	347

La rémunération des personnels contractuels de catégorie 3 placés à l'échelon 1 de la grille ci-dessus est revalorisée automatiquement en référence à l'évolution du SMIG applicable en Polynésie française.

Article 11 : 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, en transformant en échelon de salaire le temps d'activité professionnelle prouvée dans les conditions suivantes :

- 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 ;

¹ La valeur du SMIG applicable en Polynésie française au 7 décembre 2021 correspond à l'INM 148.

- 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,
- 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 6 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.

Cette reprise d'ancienneté ne s'applique pas pour les contractuels recrutés au titre des articles 6 quater, quinquies, et sexies de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ainsi que pour les contractuels recrutés sur un contrat de recherche.

Article 12 : Progression et évaluation

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. L'agent contractuel est évalué annuellement lors d'un entretien professionnel par son responsable hiérarchique.

Article 13 : 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' ou catégorie A : 15% du traitement annuel brut afférent à l'échelon 4 de la grille de rémunération ;
- Catégorie 1 ou catégorie A: 12% du traitement annuel brut afférent à l'échelon 2 de la grille de rémunération ;
- Catégorie 2 ou catégorie B: 12% du traitement annuel brut afférent à l'échelon 2 de la grille de rémunération ;
- Catégorie 3 ou catégorie C: 12% du traitement brut afférent à l'échelon 2 de la grille de rémunération ;

Ces indemnités sont suspendues en cas d'absence autre que congé 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 14 : 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 de formation professionnelle et d'action sociale et culturelle pour les activités organisées ou les prestations offertes au titre de l'action sociale et culturelle.

TITRE II : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PERSONNELS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET CHERCHEURS

Article 15 : Conditions de recrutement

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

Les contrats fixent 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 lauréats 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 de recrutement 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 L.954-3 du code de l'éducation 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 leurs fonctions 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 de recrutement 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 tels que définis par l'article 17 du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983.

Le recrutement d'un personnel contractuel pour l'exercice de fonctions de chercheur est soumis à l'avis de la commission recherche en formation restreinte ou de l'organe en tenant lieu.

Article 16 : Contrat

Les contractuels enseignants recrutés en Polynésie sont recrutés par contrat individuel à durée déterminée, à temps complet ou incomplet sur une durée maximale de 10 mois.

Les contractuels enseignants, enseignants-chercheurs recrutés hors Polynésie française sont recrutés par contrat individuel à durée déterminée, à temps complet ou incomplet, sur une durée de 12 mois maximum, renouvelable.

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 n°72-581 du 4 juillet 1972 ou, s'il s'agit d'agrégés, aux grilles des professeurs agrégés relevant du décret n°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 n°84-431 du 6 juin 1984.

Les personnels contractuels visés au 3° 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 incomplet assurent un service d'enseignement calculé au prorata du temps de travail défini dans leur contrat. Ils peuvent être admis au bénéfice des heures complémentaires dans les mêmes conditions que les titulaires.

Les personnels contractuels qui exercent des fonctions d'enseignement et de recherche assurent un service d'enseignement de 192 heures 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.

Article 19 :

La présente délibération entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

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.

Article 21 :

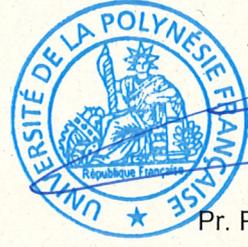
La Directrice Générale des Services de l'Université de la Polynésie française est chargée de la publication et de l'exécution de la présente délibération dans les conditions réglementaires en vigueur.

Nombre de membres en exercice : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 24

Vote	Pour	20
	Contre	2
	Abstention	2

À PUNAAUIA, le 7 décembre 2021



[Handwritten signature]
Pr. Patrick CAPOLSINI

