

---

**Délibération 2023-32**

**Point de l'ordre du jour : VI 6.3**

**Objet : Charte des personnels contractuels**

Vu le code de l'éducation et notamment ses articles L.954-1 à L.954-3 ;  
Vu le code général de la fonction publique ;  
Vu la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat modifiée par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet ;  
Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;  
Vu le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;  
Vu le décret n° 2011-21 du 5 janvier 2011 modifié relatif à l'École normale supérieure Paris-Saclay ;  
Vu le décret n°2022-662 du 25 avril 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;  
Vu la charte des personnels contractuels approuvée par délibération du conseil d'administration en date du 1<sup>er</sup> octobre 2018 ;  
Vu l'avis rendu par le Comité social d'administration en date du 26 septembre 2023.

**Vote unique :**

Le conseil d'administration approuve la charte des personnels contractuels telle que présentée au document annexé à la présente délibération.

Nombres de votants :

Pour : 23

Contre : 0

Abstention : 0

Fait à Gif-sur-Yvette, le 13 octobre 2023.

Pour extrait conforme,  
La Présidente de l'École normale supérieure Paris-Saclay



Nathalie CARRASCO

*Pièce jointe : Charte des personnels contractuels*

Classée au registre des délibérations sous la référence :  
CA – 13/10/2023 – D.2023-32

Publiée sur le site internet de l'ENS Paris-Saclay le :

Rendue exécutoire compte tenu de la transmission au  
Ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de  
l'Innovation le :

Modalités de recours contre la présente délibération :

En application de l'article R.421-1 et suivants du code de justice  
administrative, la présente délibération pourra faire l'objet, dans  
un délai de deux mois à compter de sa notification et /ou de sa  
publication, d'un recours gracieux auprès du Président de l'ENS  
Paris-Saclay, et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le  
Tribunal administratif de Versailles.

## Charte des personnels contractuels de l'ENS Paris-Saclay

### PREAMBULE :

L'Ecole normale supérieure Paris-Saclay (ENS Paris-Saclay), EPSCP, est soumise au statut général des fonctionnaires, qui pose le principe selon lequel les emplois permanents de l'Etat et de ses établissements publics sont occupés par des fonctionnaires.

Pour autant, la réalité du fonctionnement des établissements, notamment en termes de délais d'organisation des concours de la fonction publique ou pour des problématiques parfois d'attractivité, fait que le recours aux agents non titulaires de l'Etat est une des manières de réaliser des recrutements au fil de l'eau. Le recrutement de personnels contractuels, s'il est autorisé, doit néanmoins être encadré, afin de s'assurer que les agents non titulaires bénéficient de droits et obligations, au même titre que les agents titulaires, dans la limite des textes qui les régissent et dans la mesure où tous les agents participent à la vie de l'établissement, à son dynamisme et à sa réussite.

La présente charte a pour objectif, sans reprendre de manière exhaustive l'ensemble des dispositions applicables aux agents contractuels, de rappeler les règles prévues par la réglementation en vigueur et de faire état de bonnes pratiques, en matière de recrutement, de rémunération et de déroulement de carrière des personnels contractuels au sein de l'ENS Paris-Saclay.

Cette charte s'applique à l'ensemble des agents non titulaires, qu'ils soient en contrat à durée déterminée (CDD) ou en contrat à durée indéterminée (CDI).

Sont néanmoins exclus de son champ d'application les catégories de personnels suivantes, parce que régies par des statuts et des règles spécifiques :

- Les contractuels doctorants ;
- Les apprentis ;
- Les PAST et les ATER ;
- Les vacataires rétribués à l'heure.

Les nouvelles dispositions de la présente charte s'appliqueront au 1er janvier 2024 après son passage pour avis en Comité Social d'Administration (CSA) et après délibération du Conseil d'administration (CA) de l'établissement.

### REFERENCE REGLEMENTAIRE :

- Code général de la fonction publique (notamment article L.332-1 à L.332-7) ;
- Article L954-3 du Code de l'éducation ;
- Loi n°84-16 du 11/01/1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- Décret n°86-83 du 17/01/1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;
- Décret du 03/11/2014 modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- Charte des contractuels validée en conseil d'administration du 01/10/2018.

---

## I. DROITS ET OBLIGATIONS DES PERSONNELS CONTRACTUELS

Les personnels contractuels sont soumis aux mêmes obligations que les personnels fonctionnaires et bénéficient de la plupart de leurs droits et ce, conformément au Code général de la fonction publique.

### a. Les droits

- Liberté d'opinion ;
- Droit à la protection contre les discriminations : l'agent contractuel ne peut être l'objet de discriminations en raison de ses opinions politiques, syndicales, philosophiques, religieuses, de son origine, orientation sexuelle ou identité de genre, âge, patronyme, situation de famille ou de grossesse, apparence physique, appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou à une race, état de santé ou handicap ;
- Droit à la protection contre les discriminations liées au sexe ;
- Droit à la protection des lanceurs d'alerte ;
- Droit à la protection contre le harcèlement sexuel et moral ;
- Interdiction de prise en compte dans la carrière des votes ou opinions des agents dans le cadre de leur carrière politique ;
- Droit d'exercice d'une activité syndicale ;
- Droit de grève ;
- Droit à la protection : protection de la santé mais également protection dans l'exercice de ses fonctions contre les condamnations civiles ou pénales et les menaces ;
- Limitation de la possibilité de condamnation pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice des fonctions ;
- Droit à des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique ;
- Garanties relatives au dossier individuel : le dossier des agents doit comporter toutes les pièces relatives à leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Ce dossier ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'agent ;
- Droit à la rémunération après service fait ;
- Droit à la formation tout au long de sa vie.

### b. Les obligations

- Obligations de dignité, impartialité, intégrité et probité ;
  - Obligation de neutralité ;
  - Respect du principe de laïcité ;
  - Obligation de prévenir ou faire cesser toute situation de conflit d'intérêts dans laquelle il se trouverait ;
  - Lorsque l'emploi l'impose : obligation de déclaration d'intérêts, de situation patrimoniale et de gestion des instruments financiers par un tiers ;
  - Devoir de respect des règles de cumul d'activités ;
  - Devoir de respect du secret professionnel et de discrétion professionnelle ;
-

- Devoir d'information du public. Obligation de satisfaire les demandes d'information du public en application notamment de la loi du 17 juillet 1978 relative à la communication des documents administratifs (art. L121-8 du Code général de la fonction publique) ;
- Devoir d'obéissance hiérarchique ;
- Soumis au principe de la sanction disciplinaire en cas de faute commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

## II. LES CAS DE RECOURS AU RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

Afin de déterminer avec précision le besoin en matière de recours à un personnel contractuel, ainsi que la durée du contrat qui va lui être proposée, il convient de préciser les différents cas de recours agents non titulaires prévus par la réglementation.

### a. Recours au recrutement en CDD

| Type de recrutement                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Réglementation                                           | Durée du contrat                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1° En l'absence de corps de fonctionnaires de l'Etat susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;</p> <p>2° Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour des fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;</li> <li>- Lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire de l'Etat présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue du délai d'un mois de publication de la vacance de poste</li> <li>- Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires de l'Etat.</li> </ul> | Article L. 332-2 du Code général de la fonction publique | <p>CDD de 1 à 3 ans selon le besoin défini par le directeur de l'entité concernée et la DRH.</p> <p>Renouvellement possible.</p> <p>Le cas échéant, CDI à partir de 6 ans d'ancienneté.</p> |
| Pour occuper des fonctions répondant à un besoin permanent et exercées dans le cadre d'un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Article L. 332-3 du Code général de la fonction publique | <p>CDD de 1 à 3 ans selon le besoin défini par le directeur de l'entité concernée et la DRH.</p> <p>Renouvellement possible.</p> <p>Le cas échéant, CDI à partir de 6 ans d'ancienneté.</p> |

| Type de recrutement                                                                                                                                                                                                                                                             | Réglementation                                            | Durée du contrat                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lorsque qu'un agent titulaire est autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel ;</li> <li>- Lorsque qu'un agent titulaire est indisponible en raison d'un congé (congé maternité/paternité, maladie, congés annuels...)</li> </ul> | Article L. 332-6 du Code général de la fonction publique  | CDD pour la durée de l'absence de l'agent titulaire renouvelable par décision expresse jusqu'au retour de l'agent public à remplacer                                                                                        |
| Pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche                                                                                                                                                                                       | Article L954-3 Code de l'éducation                        | CDD de 1 à 3 ans, selon le besoin défini par le directeur de l'entité et après arbitrage de la Présidence                                                                                                                   |
| Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.                                                                                                                                                                             | Article L. 332-7 du Code général de la fonction publique  | CDD dans la limite d'1 an prolongé dans la limite de 2 ans si la procédure de recrutement pour pouvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir avant son terme.                                                        |
| Accroissement temporaire d'activité ou besoin saisonnier                                                                                                                                                                                                                        | Article L. 332-22 du Code général de la fonction publique | CDD pour la durée de l'accroissement temporaire ou du besoin saisonnier                                                                                                                                                     |
| Pour mener à bien un projet ou une opération identifiés, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération (contrat de projet).                                                                                | Article L. 332-25 du Code général de la fonction publique | CDD d'une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans.<br>Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans. |

---

## b. Recours au recrutement en CDI

| Type de recrutement                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Réglementation                                           | Durée du contrat                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1° En l'absence de corps de fonctionnaires de l'Etat susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;<br>2° Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment : <ul style="list-style-type: none"><li>- Pour des fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;</li><li>- Lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire de l'Etat présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue du délai d'un mois de publication de la vacance de poste</li><li>- Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires de l'Etat.</li></ul> | Article L. 332-4 du Code général de la fonction publique | CDI pour occuper des fonctions spécifiques ou d'encadrement ou dont l'activité fait l'objet d'une forte concurrence sur le marché du travail pour les personnels de catégorie A. |
| Agents contractuels en CDI dans une des fonctions publiques pour occuper un emploi de même catégorie hiérarchique                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Article L. 332-5 du Code général de la fonction publique | CDI                                                                                                                                                                              |
| Pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Article L954-3 Code de l'éducation                       | CDI, selon le besoin défini par le directeur de l'entité et après arbitrage de la Présidence                                                                                     |

Si l'embauche d'un personnel contractuel directement en contrat à durée indéterminée est possible, l'ENS Paris-Saclay souhaite privilégier l'embauche en contrat à durée déterminée, sauf exception précisées ci-dessus et ce, afin de promouvoir le passage de concours et d'intégration dans la carrière d'agent titulaire.

Il est à noter que dans le cas d'un recrutement d'un personnel contractuel pour exercer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, l'article L.954-3 du Code de l'éducation précise que la sélection du candidat doit être faite par un comité de sélection (CdS).

---

### **c. La requalification du CDD en CDI**

Afin de maintenir la politique de l'ENS Paris-Saclay d'accompagner les agents contractuels vers l'intégration dans la carrière d'agent titulaire, lorsqu'un personnel contractuel a été recruté en CDD, il peut bénéficier d'un CDI s'il remplit les 4 conditions cumulatives suivantes :

- il doit avoir été recruté pour répondre à un besoin permanent ;
- il doit pouvoir justifier d'une durée de services publics effectifs de 6 ans de manière continue ou discontinue, à condition que l'interruption de contrat d'excède pas 4 mois ;
- il doit avoir accompli les services publics auprès du même employeur établissement public ;
- Il doit avoir accompli ses services dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique durant les 6 années.

La requalification d'un CDD en CDI n'est pas systématique. Lorsque l'agent concerné atteint cinq ans d'ancienneté, la requalification en contrat à durée indéterminée devra être demandée en campagne d'emploi pour une Cdisation à l'issue des 6 ans d'ancienneté.

Toutefois, il pourra être dérogé à cette règle après 3 ans d'ancienneté et ce, à la demande de l'agent et après étude du besoin de l'ENS Paris-Saclay, validation du responsable hiérarchique et de la présidence en campagne d'emploi.

La demande en campagne d'emploi fera l'objet d'un entretien préalable avec l'agent, en présence du directeur de l'entité concerné et d'un représentant de la direction des ressources humaines (DRH).

### **d. Recours au recrutement de personnels contractuels sur contrat de recherche**

Des agents contractuels peuvent être recrutés à l'ENS Paris-Saclay sur des contrats de recherche. La durée du contrat doit correspondre à la durée des financements.

Le recrutement peut être réalisé sous réserve de la validation de la soutenabilité financière (financement en coût chargé et crédits de masse salariale associés) par la direction des affaires financières (DAF) et la validation des conditions de recrutement par la DRH. Ces deux conditions sont obligatoires pour la mise en place du contrat de travail.

Lorsqu'un personnel contractuel qui va être recruté pourrait cumuler ou cumule déjà une ancienneté de services publics de 6 années, son embauche devra faire l'objet d'une instruction préalable par la DRH et d'un arbitrage explicite de la Présidence.

De même, en cas de recrutement d'un personnel contractuel de nationalité étrangère, et au vu des dispositions réglementaires en vigueur, il est impératif qu'une autorisation de travail valide lui soit délivrée avant toute prise de fonction. Le non-respect de ce prérequis entraîne l'engagement de la responsabilité de l'Ecole et plus précisément, celle de la Présidente.

Il est donc impératif d'anticiper au maximum l'accueil de ces personnels qui ne peuvent pas être employés et a fortiori rémunérés par l'Ecole sans que ces différentes conditions soient satisfaites.

---

---

### III. LE PROCESSUS D'ENGAGEMENT ET LE CONTRAT DE TRAVAIL

Une fois la définition du besoin exprimé par l'entité et validée par la DRH et la Présidence, notamment à travers la campagne d'emploi annuelle (sur la période de fin mars à fin octobre, avant passage en Comité Social d'Administration – CSA et en Conseil d'Administration – CA), le processus de recrutement peut être mis en place.

A l'aide notamment de la cartographie des emplois et de la demande détaillée en campagne d'emploi, la DRH propose au directeur d'entité un appel à candidature pour validation. Le poste est alors publié (1 mois de publication minimum obligatoire). La DRH gère le processus de recrutement.

Lorsque la demande de publication concerne un nouveau poste pour lequel le besoin s'est créé en dehors de la campagne d'emploi, le besoin devra être argumenté à l'aide d'une fiche de poste et faire l'objet d'un accord préalable du directeur général des services qui avisera la DRH.

Dans tous les cas, les postes font l'objet d'une publication en interne sur le site intranet de l'Ecole et ce, afin de favoriser autant que possible la mobilité interne. Il est également procédé de manière successive ou concomitante (selon la nature du poste à pourvoir) à une publication externe. Il est précisé que l'ENS Paris-Saclay, pour pouvoir les postes temporaires ou en vue d'une embauche pérenne peut faire appel à des agences d'intérim ou de recrutement.

#### a. La reprise d'ancienneté

A l'embauche, les personnels contractuels pourront faire valoir leur ancienneté dans la fonction publique (fonction publique française ou fonction publique internationale ou dans les services de l'Union européenne ou d'une organisation internationale gouvernementale ou dans une institution d'enseignement supérieur ou de recherche), sous réserve de communiquer à la DRH l'ensemble des justificatifs afférents à leurs précédents contrats de droit public dans les délais impartis.

Le reclassement sera réalisé conformément aux dispositions réglementaires en vigueur pour le classement des agents titulaires selon la grille indiciaire des agents contractuels de l'ENS Paris-Saclay.

Pour les personnels contractuels en poste au moment de l'entrée en vigueur de la présente charte, le reclassement sera effectué au moment du renouvellement de leur contrat pour les agents en CDD et au 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour les agents en CDI.

#### b. Les mentions du contrat de travail initial

Le contrat de travail, qu'il soit en CDD ou CDI, comporte les mentions suivantes :

- La référence légale ou réglementaire sur la base duquel il est conclu ;
  - La date d'effet du recrutement ainsi que sa durée pour les CDD ;
  - Le motif du recrutement, la nature du poste occupé, ainsi que la catégorie hiérarchique dont il relève ;
  - Les droits et obligations de l'agent, lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale ;
-

- La rémunération ;
- La durée de la période d'essai et la possibilité de son renouvellement ;
- La quotité de travail ;
- Les règles applicables en matière de confidentialité et le cas échéant de propriété intellectuelle.

### c. La période d'essai

La période d'essai permet d'évaluer les compétences du personnel contractuel sur le poste occupé et permet également à ce dernier de vérifier si le poste correspond bien à ses attentes. L'ENS Paris-Saclay accorde une attention particulière à cette période d'essai. Ainsi, les personnels contractuels bénéficient d'un entretien d'intégration réalisé à mi-parcours de la période d'essai et d'un entretien au terme de la période d'essai avec le directeur d'entité ou le responsable hiérarchique direct et la DRH. Ces entretiens font l'objet d'une formalisation écrite, placée ensuite dans le dossier de l'agent.

La durée de la période d'essai est définie comme suit :

| Durée du contrat         | Durée de la période d'essai                                                |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| < à 6 mois               | 1 jour ouvré par semaine de durée du contrat dans la limite de 3 semaines. |
| < à 1 an                 | 1 mois                                                                     |
| = ou > 1 an et < à 2 ans | 2 mois                                                                     |
| > ou = à 2 ans           | 3 mois                                                                     |
| CDI                      | 4 mois                                                                     |

Dans tous les cas, le contrat prévoit explicitement la possibilité de renouveler une fois la période d'essai pour une même durée.

Pendant la durée de la période d'essai, il peut être mis fin au contrat par l'une ou l'autre des parties. Dans ce cadre, aucun préavis ne s'impose lorsque l'une des 2 parties souhaite mettre fin au contrat au cours ou à la fin de la période d'essai.

### d. Le renouvellement du contrat de travail en CDD

L'ENS Paris-Saclay informe le personnel contractuel de sa décision de renouveler le contrat ou non en respectant un délai de prévenance qui s'applique ainsi qu'il suit :

| Durée du contrat                                                 | Durée du préavis |
|------------------------------------------------------------------|------------------|
| < à 6 mois                                                       | 8 jours          |
| = ou > à 6 mois et < à 2 ans                                     | 1 mois           |
| > ou = à 2 ans                                                   | 2 mois           |
| > ou égal à 6 ans (contrat susceptible de se transformer en CDI) | 3 mois           |

En cas de non renouvellement à l'initiative de l'employeur, la décision est préalablement explicitée à l'agent lors d'un entretien avec son responsable hiérarchique. La non-reconduction du contrat est alors notifiée à l'agent par la DRH.

### e. La rupture du contrat

Les personnels contractuels qui souhaitent démissionner doivent informer l'administration par écrit (lettre recommandée avec accusé réception ou remise en mains propres) en respectant un préavis défini comme suit :

| Durée du contrat             | Durée du préavis |
|------------------------------|------------------|
| < à 6 mois                   | 8 jours          |
| = ou > à 6 mois et < à 2 ans | 1 mois           |
| > ou = à 2 ans               | 2 mois           |

## IV. LA REMUNERATION DES AGENTS CONTRACTUELS

La rémunération des agents contractuels à l'ENS Paris-Saclay est composée d'une rémunération principale, soit en référence à un indice, soit de manière forfaitaire et d'une rémunération accessoire, la prime de participation à l'activité.

L'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 modifié prévoit que la rémunération des agents recrutés en CDD auprès du même employeur, pour occuper un emploi permanent de l'administration, fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été réalisée de manière continue. Il précise également que celle-ci doit être réalisée notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

C'est sur la base des trois derniers entretiens annuels que sera arbitrée la réévaluation de rémunération des personnels contractuels ayant atteint 3 ans d'ancienneté.

Pour l'année 2024, la réévaluation des rémunérations sera étudiée pour les agents qui auront trois ans d'ancienneté en 2024 et ceux qui ont déjà atteint trois ans d'ancienneté avant janvier 2024, sans avoir bénéficié d'augmentation lors des années précédentes.

Pour les années suivantes, la date d'ancienneté de référence sera la dernière date de réévaluation de la rémunération, ou encore la date d'ancienneté en cas de changement de poste, dans le cadre d'une promotion, c'est-à-dire d'un poste à niveau et/ou responsabilité supérieure.

D'une manière générale, la DRH veille à ce que le niveau de rémunération de l'agent contractuel n'excède pas celui auquel l'agent accèderait dans le cas d'une réussite au concours de la fonction publique d'Etat.

### a. La rémunération principale

#### 1. CDD et CDI rémunérés en référence à un indice

Afin de promouvoir l'intégration dans la carrière des titulaires tout en améliorant l'attractivité de l'ENS Paris-Saclay pour les personnels contractuels, il est établi une grille de rémunération des personnels contractuels. Celle-ci est basée sur la grille des agents titulaires avec un temps

---

de passage entre échelon de 3 ans, soit un temps de passage plus long que pour les agents titulaires.

L'agent contractuel en CDD pourra augmenter d'un échelon dans la grille des contractuels tous les 3 ans, alors que les agents titulaires et les agents contractuels en CDI, en fonction de l'échelon et du corps auquel ils appartiennent, demeurent entre 1 et 4 ans dans un échelon.

- CDI

La revalorisation de la rémunération des agents contractuels en CDI est basée par référence aux grilles des agents titulaires.

- CDD

Afin d'offrir une possibilité de réévaluation de rémunération tous les trois ans aux agents contractuels en CDD rémunérés sur la base d'un indice, des grilles de rémunérations ont été établies par référence aux indices existants dans les grilles de rémunérations des agents titulaires.

Seule l'ancienneté de temps passé dans l'échelon diffère entre la grille des agents titulaires et celle des agents contractuels en CDD.

## *2. CDD et CDI rémunérés au forfait*

L'ENS Paris-Saclay peut décider de fixer une rémunération particulière, tenant compte des fonctions exercées, du niveau de responsabilité et d'expertise nécessaire par l'emploi à pourvoir, de l'expérience professionnel et, le cas échéant, du niveau de rémunération détenu par le candidat sur son poste antérieur.

Cette dérogation peut s'appliquer afin de favoriser l'attractivité de l'Ecole sur certains postes nécessitant une spécialité particulière ou soumis à une concurrence forte ou encore sur lesquels elle rencontrerait des difficultés particulières à recruter.

Dans ce cas, la rémunération pourra être calculée en référence à un forfait, sans référence à un quelconque indice. Les personnels contractuels rémunérés au forfait ne bénéficient pas de fait, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement ou de tout autre élément de rémunération qui ferait référence à un indice.

La réévaluation des rémunérations tous les trois ans des agents rémunérés au forfait, est basée sur la différence de traitement brut entre les deux premiers indices de bas de grille de catégorie équivalente effective au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Cette grille n'a pas vocation à être réactualisée en fonction des changements éventuels de grille de la fonction publique.

Cette augmentation constituera un maximum, à l'exception des fonctions exercées avec un haut niveau de responsabilité et d'expertise, qui justifieraient une augmentation particulière, afin de rester attractive par rapport au marché de l'emploi, notamment pour les métiers en tension.

Par ailleurs, le pourcentage de l'augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique sera appliqué aux agents contractuels rémunérés au forfait et ce dès le mois juillet 2023. Cette mesure est exclusive des personnels contractuels rémunérés sur ressources propres.

---

---

## b. La rémunération accessoire

Les agents contractuels rémunérés en référence à un indice bénéficient d'une prime appelée prime de participation à l'activité (PPA) mensuelle. Cette PPA mensuelle est équivalente à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertises des agents titulaires.

L'ensemble des agents contractuels bénéficient également d'une prime de participation à l'activité annuelle, conformément au régime indemnitaire validé par le conseil d'administration.

La prime de participation à l'activité mensuelle et annuelle figure sur le bulletin de salaire sous la mention « complément de rémunération ».

## V. LA CARRIERE DES PERSONNELS CONTRACTUELS

### a. Le processus d'intégration

Tout comme les agents titulaires, les agents bénéficient du processus d'intégration mis en place à l'ENS Paris-Saclay. Il est composé comme suit :

| Phase du parcours    | Nouveau collaborateur                                                                                                                                                          | Entité d'accueil et responsable hiérarchique                                                                                                                                                                                                                                             | Parrainage / Marrainage                                                                                                                                                                                  |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1ère semaine         | Premier jour à l'ENS Paris-Saclay : présentation de l'équipe, installation dans le bureau, pot d'accueil, etc<br><br>Rencontre avec le parrain /marraine<br><br>Point Sécurité | Accueil dès le hall d'entrée et visite rapide des locaux<br>Documentation : organigramme, présentation de l'école, présentation de l'entité et de ses acteurs clés, information sur les tâches dévouées au nouveau collaborateur...<br>Déjeuner avec un ou plusieurs membres de l'équipe | Prise de contact avec le filleul / la filleule<br>Rencontre avec le filleul / la filleule<br>Découverte des espaces communs (bibliothèque, Crous, pôle médical...) Découverte de l'environnement interne |
| 1 <sup>er</sup> mois | Module de formation métier<br>Repas d'accueil de la Présidence ; généralement les mercredis de 12h à 13h30                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Procédures internes<br>Bonnes pratiques<br>Découverte de l'environnement externe                                                                                                                         |
| 3 fois par an        | Demi-journée des nouveaux entrants<br>Visite des laboratoires                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Participe aux événements internes ;<br>Bilan de parrainage à 6 mois<br>Garder le contact                                                                                                                 |

## **b. L'entretien professionnel**

Les personnels contractuels bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

Le supérieur hiérarchique direct conduit et fixe la date de l'entretien en fonction du calendrier fixé lors du lancement de la campagne d'entretiens professionnels lancé par la DRH.

Les règles de procédure de l'entretien professionnel sont celles prévues dans cette même campagne.

## **c. Le changement de poste ou de catégorie hiérarchique**

Afin de favoriser la mobilité interne des personnels à l'Ecole, ainsi qu'un déroulement de carrière pour les agents contractuels, ceux-ci peuvent postuler sur des emplois en interne, de même catégorie ou du niveau de la catégorie supérieure.

Comme pour tout recrutement, le candidat devra adresser une lettre de candidature et un CV à la DRH et réalisera l'ensemble du processus de recrutement mis en œuvre au sein de l'ENS Paris-Saclay (cf procédure de recrutement).

En cas de prise d'un nouveau poste de catégorie hiérarchique supérieure, un nouveau contrat est établi comprenant une période d'essai conforme à la réglementation.

À la demande du nouveau responsable hiérarchique, si l'agent concerné bénéficiait du télétravail, celui-ci peut être interrompu pour une période comprise entre 1 et 3 mois.

## **d. Les congés pour raison de santé**

Les conditions dans lesquelles les agents contractuels peuvent bénéficier de congés maladie rémunérés sont définis dans le Code général de la fonction publique.

La durée de rémunération (traitement) des congés maladie varie selon l'ancienneté.

| Ancienneté               | Durée de rémunération<br>du plein ou du demi-traitement |
|--------------------------|---------------------------------------------------------|
| Après 4 mois de services | 30 jours à plein traitement et 30 jours à ½ traitement  |
| Après 2 ans de services  | 60 jours à plein traitement et 60 jours à ½ traitement  |
| Après 3 ans de services  | 90 jours à plein traitement et 90 jours à ½ traitement  |

Préalablement au 4 mois d'ancienneté, en cas de maladie, le personnel contractuel perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Au-delà et jusqu'à extinction du droit à demi-traitement, le personnel contractuel est subrogé dans ses droits à indemnisation du congé maladie et l'ENS Paris-Saclay lui verse le traitement dû (plein traitement ou demi-traitement).

---

Dès lors, l'établissement prend à sa charge l'éventuelle différence de rémunération entre le traitement du personnel contractuel et les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS). Les IJSS sont quant à elles versées directement à l'employeur et non plus au personnel contractuel.

#### **e. La préparation aux concours**

Dans le cadre de sa politique d'entrée dans la carrière au sein de la fonction publique d'Etat, l'ENS Paris-Saclay travaille chaque année, dans le cadre de sa campagne d'emploi, à l'ouverture de concours de la fonction publique, notamment pour les personnels des filières administratives, techniques et de bibliothèque.

Dans cette perspective, l'Ecole met en place une politique dynamique de formation et d'accompagnement en vue de la préparation et de la réussite aux concours auxquels les agents contractuels sont invités à s'inscrire, dans la logique d'évolution de leur carrière et des missions de l'entité dans laquelle ils travaillent.