



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**UNIVERSITÉ
TOULOUSE III
PAUL SABATIER**



**Lignes directrices de gestion contractuels
enseignants et enseignants chercheurs.**

Conseil d'administration du 9 octobre 2023

Délibération 2023/10/CA-009

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L.712-1, L.712-3 et L954-3 ;

Vu le code Général de la Fonction Publique – Article L311-1 et articles L331-1 et suivants ;

Vu le décret n°81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels ;

Vu le décret n°92-131 du 5 février 1992 relatif au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur ;

Vu l'arrêté du 29 août 1989 fixant la rémunération des professeurs contractuels ;

Vu les statuts de l'Université Toulouse III – Paul Sabatier et notamment son article 30 ;

APRES EN AVOIR DELIBERE,

- ADOPTE les lignes directrices de gestion relatives aux contractuels enseignants et enseignants chercheurs de l'université Toulouse III Paul Sabatier.

Article 1 - Public éligible

Les présentes lignes directrices de gestion s'appliquent aux personnels contractuels enseignants et enseignants chercheurs de l'université qui ne sont pas régis par des textes spécifiques.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**UNIVERSITÉ
TOULOUSE III
PAUL SABATIER**



Article 2 – Modalités de mises en œuvre

Ce document s'applique aux contractuels enseignants et enseignants chercheurs avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2023 pour les contrats en cours à cette date, et aux nouveaux personnels recrutés postérieurement à ce conseil d'administration.

Les personnels dont le contrat est en cours et qui bénéficient d'une rémunération plus avantageuse, garderont leur montant de rémunération.

Toulouse, le 9 octobre 2023

Le Président,




Jean-Marc BROTO

Date de transmission à la Rectrice de Région
académique et publication :

mercredi 18 octobre 2023

Délibération adoptée à la majorité des votes exprimés

Nombre de membres en exercice : 35

Nombre de membres présents ou représentés : 32

Nombre de voix favorables : 31

Nombre de voix défavorables :

Nombre d'abstentions : 1

Ne prennent pas part au vote :



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION CONTRACTUELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS UT3



DOMAINE RESSOURCES HUMAINES ET DEVELOPPEMENT SOCIAL
Direction de la Stratégie et Développement RH
Pôle Appui Stratégique et Etudes RH

REFERENCES REGLEMENTAIRES

Code Général de la Fonction Publique – Article L311-1 et article L331-1 et suivants

Code de l'éducation – Article L954-3

Décret n°81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels

Décret n°92-131 du 5 février 1992 relatif au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur

Arrêté du 29 août 1989 fixant la rémunération des professeurs contractuels

Conseil d'Administration en formation restreinte du 7/02/2022

Comité Social d'Administration d'établissement du 14 septembre 2023

Conseil d'Administration du 9 octobre 2023

SOMMAIRE -

REFERENCES REGLEMENTAIRES	2
PREAMBULE	4
1. Périmètre d'application	5
2. Cas particulier des contractuels enseignants en Psychomotricité.....	5
3. Recrutement des contractuels enseignants et enseignants chercheurs.....	6
3.1. Procédure de recrutement	6
3.2. Principes de rémunération lors du recrutement	7
4. Parcours professionnel des contractuels enseignants et enseignants-chercheurs UT3.....	10
4.1. Evolution de rémunération à 3 ans.....	10
4.2. Procédure de renouvellement du CDD.....	10
4.3. Procédure de cédésation.....	11
4.4. Changement de poste	11
4.5. Accompagnement aux concours	11
5. Fin de la relation contractuelle	12
5.1 En cours ou au terme de la période d'essai	12
5.2 En cours de contrat.....	12
5.3. Au terme du contrat	15
ANNEXE :	16

PREAMBULE

Pour assurer ses missions de recherche et de formation, l'Université Toulouse III-Paul Sabatier s'appuie sur les compétences des personnels, notamment de ses enseignants et enseignants-chercheurs.

Dans le cadre de sa politique de gestion des ressources humaines, l'université Toulouse III - Paul Sabatier porte une politique de rémunération de ses contractuels qui valorise leur engagement professionnel.

Dans un contexte de revalorisation des métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche où les enseignants-chercheurs fonctionnaires titulaires de la fonction publique ont bénéficié d'une refonte de leur régime indemnitaire suite au décret du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (Ripec), la formalisation et la révision du mode de gestion des personnels enseignants et enseignants chercheurs contractuels était nécessaire.

En effet, l'université, bien qu'attachée au recrutement des enseignants et enseignants-chercheurs par la voie des concours de la fonction publique, peut avoir recours à des personnels contractuels pour assurer ses missions d'enseignement envers les étudiants. Ces personnels relèvent soit d'une politique de vivier (potentiels recrutés sur contrat), soit d'une politique d'expertise (professionnels confirmés).

Ces lignes directrices de gestion fixent les règles de gestion de ces personnels, notamment en matière de rémunération.

Fait à Toulouse le

Le Président de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier

Jean-Marc BROTO

1. Périmètre d'application

Les présentes lignes directrices de gestion s'appliquent aux catégories de personnels enseignants et enseignants chercheurs contractuels relevant des statuts suivants :

- Contractuels professeurs du 2nd degré
- Contractuels Enseignants Chercheur LRU Contractuel Enseignant LRU

D'autres personnels contractuels enseignants ou enseignants chercheurs ne relèvent pas de ce document, car ils sont gérés par des textes spécifiques :

- les professeurs associés (PAST) et les maîtres de conférence associés (MAST)
- les ATER (attachés temporaires d'enseignement et de recherche)
- les doctorants
- les post doctorants
- les chaires professeurs juniors
- les praticiens hospitaliers, assistants hospitalier, chefs de clinique, associés chef de clinique, attachés chef de clinique
- les chercheurs LRU

Elles s'appliquent à compter du 1^{er} septembre 2023.

2. Cas particulier des contractuels enseignants en Psychomotricité

Les contractuels enseignants en psychomotricité bénéficient à UT3 de règles de gestion spécifiques, adoptées en conseil d'administration en formation restreinte le 7 février 2022.

Ces personnels doivent être titulaires du diplôme d'Etat de psychomotricien.

Les personnels contractuels de l'Institut de Formation de Psychomotricité (IFP) sont positionnés sur les grilles de rémunération des titulaires Agrégés.

Lors de leur recrutement, ils sont positionnés sur ces grilles en fonction de leur expérience professionnelle et de leur rémunération antérieure.

Puis, leur rémunération évolue selon l'avancement prévu par les grilles des titulaires agrégés.

Lorsque ces personnels arrivent à l'échelon final du grade, pour un avancement au grade supérieur, une commission ad hoc est saisie. Cette commission ad hoc est composée du vice-président RH, du Doyen ou représentant de la composante, du directeur de l'Institut de Formation de Psychomotricité et des services RH centraux. La validation du dossier de l'agent par cette commission est nécessaire pour l'avancement au grade supérieur sur les grilles des agrégés.

Ces personnels n'ont pas de régime indemnitaire.

3. Recrutement des contractuels enseignants et enseignants chercheurs

Conformément à la Charte du recrutement de l'université, tout recrutement d'un personnel s'inscrit dans le respect de principes et valeurs tels que le respect de la diversité et l'égalité des chances, la laïcité et la neutralité, l'objectivité et l'impartialité, la transparence et la traçabilité, la confidentialité, et la bienveillance.

Par ailleurs, l'université s'engage à apporter une attention particulière aux candidatures d'agents contractuels ayant eu une expérience professionnelle dans l'établissement.

L'enjeu pour l'université est de recruter les meilleurs profils en termes de compétences, de parcours et d'expériences, au regard des besoins définis.

3.1. Procédure de recrutement

L'analyse du besoin et définition du profil de poste

Le recrutement d'un enseignant ou d'un enseignant chercheur contractuel est nécessaire dans certaines situations spécifiques, notamment mobilité d'un titulaire en cours d'année, recrutement d'un titulaire infructueux, surcroît d'activité, ...

Le profil de poste doit préciser les missions et activités du poste ainsi que les compétences requises. Une fois le profil défini, l'offre d'emploi doit être formalisée selon le modèle en vigueur à l'université.

Commission de recrutement au fil de l'eau et publication

Les demandes de recrutement d'un enseignant ou enseignant chercheur contractuel sont arbitrées en commission de recrutement au fil de l'eau.

La commission étudie la demande réalisée par la composante ou le laboratoire, et décide si le contrat concerné correspond à un poste d'enseignant du second degré ou à un poste d'enseignant-chercheur, ainsi que la quotité du poste et la durée du contrat.

Suite à la validation par cette commission, l'offre d'emploi est publiée sur les sites dédiés.

L'offre d'emploi est également accessible sur le site internet de l'université en accès direct sur « UT3 recrute ».

Sélection des candidats

Une étape de pré-sélection des candidatures permet de retenir les curriculum vitae et lettres de motivation qui correspondent le mieux au poste, au vu du niveau de diplôme, de l'expérience professionnelle, des compétences développées et de la motivation du candidat.

Les candidats retenus à l'issue de ce premier tri sont convoqués pour un ou plusieurs entretiens. Les convocations sont envoyées au moins 1 semaine avant la date de l'audition.

Une commission est réunie pour réaliser ces entretiens. Elle devra être composée d'au moins 3 personnes (2 personnes possible exceptionnellement), dont un représentant des services RH. Afin d'éviter les biais de recrutement, les commissions doivent être composées, dans la mesure du possible, de femmes et d'hommes.

Cette commission de recrutement doit évaluer pour chaque candidat, en toute impartialité et objectivité, la qualité de sa prestation, ses compétences et expériences professionnelles, son potentiel d'adaptation au poste, et sa motivation pour exercer les missions du poste.

Toutes les candidates et tous les candidats auditionnés sont informés de la suite donnée à leur candidature, que la réponse soit positive ou négative.

3.2. Principes de rémunération lors du recrutement

La rémunération des contractuels enseignants et enseignants chercheurs est subordonnée à la réalisation de leur service. Leur niveau de rémunération est fonction du type de poste occupé, du niveau scientifique de l'agent et de son expérience professionnelle. Ils n'ont pas de régime indemnitaire et bénéficient d'une évolution de leur rémunération à 3 ans.

3.2.1. Condition nécessaire : réalisation du service

La rémunération de tout agent public est exigible après service fait.

Ainsi, tout personnel enseignant ou enseignant-chercheur doit réaliser l'intégralité de son service d'enseignement.

L'absence de service fait, même partiellement, donne lieu à une retenue proportionnelle sur la rémunération de l'agent. (Articles L 711-1 et suivants du Code Général de la Fonction Publique)

Le service d'enseignement pour les enseignants du 2nd degré est de 384 heures équivalent TD.

Il est de 192 heures équivalent TD pour les enseignants-chercheurs.

Ces personnels peuvent bénéficier de décharges horaires qui sont prises en compte dans la réalisation du service.

Les contractuels enseignants qui n'auront pas réalisé l'intégralité des heures correspondant à leur statut pendant une année universitaire devront alors rembourser une partie de leur rémunération l'année suivante.

3.2.2. Type de poste et niveau scientifique de l'agent

Plusieurs éléments sont pris en compte pour évaluer le niveau scientifique de l'agent : le niveau de diplôme, la réussite aux concours, les publications recherche.

Pour les personnels recrutés sur un poste d'enseignant du 2nd degré :

Les agents détenteurs d'un diplôme attestant jusqu'à 3 années d'études supérieures (Licence), seront recrutés sur la base d'un indice majoré 410.

Les personnels ayant obtenu un diplôme allant de 4 à 5 années d'études supérieures (master 1 ou 2) ou titulaires du CAPES ou équivalent, seront recrutés sur la base d'un indice majoré 425.

Enfin, les agents ayant validé 8 années d'études supérieures (doctorat) ou titulaires d'une Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) ou ayant réussi le concours de l'agrégation, seront recrutés sur la base d'un indice majoré 513.

Pour les personnels recrutés sur un poste d'enseignant-chercheur :

Pour prétendre à ces postes, les personnels doivent justifier de publications récentes (moins de 3 ans).

Les agents détenteurs d'un doctorat de 3^e cycle seront rémunérés sur la base d'un indice majoré 531.

Ceux qui sont également titulaires d'une HDR seront rémunérés sur la base d'un indice majoré 678.

3.2.3. Expérience professionnelle de l'agent

L'expérience professionnelle de l'agent en matière d'enseignement est valorisée sous la forme de points d'indice majoré supplémentaires. Sont comptabilisées toutes les années d'enseignement réalisées postérieurement à l'année d'obtention du diplôme le plus haut détenu par l'agent.

Le barème retenu est le suivant :

Pour les personnels contractuels occupant des postes de professeurs certifiés : + 5 points par année d'expérience professionnelle ;

Pour ceux occupants des postes de professeurs agrégés : +7 points par année d'expérience professionnelle ;

Pour ceux occupant des postes d'enseignant-chercheur : +10 points par année d'expérience professionnelle.

3.2.4. Plafond de rémunération

Dans la perspective de recherche d'une équité entre la rémunération des titulaires et des contractuels, la rémunération des contractuels enseignants et enseignants-chercheurs est plafonnée.

Ainsi, l'indice de base de rémunération de l'agent cumulé avec les points d'indice liés à son expérience professionnelle ne peut dépasser l'indice sommital des grilles des titulaires.

Pour les personnels recrutés sur des postes de PRCE, l'indice plafond est l'indice sommital de la grille des PRCE classe normale (INM 673).

Pour les personnels recrutés sur des postes de professeurs agrégés, l'indice plafond est l'indice sommital de la grille des PRAG classe normale (INM 830).

Pour les personnels recrutés sur des postes d'enseignants-chercheurs, l'indice plafond est l'indice sommital de la grille des MCF classe normale (INM 830) pour les personnels qui n'ont pas d'HDR.

Pour ceux qui détiennent une HDR, cet indice plafond correspond à l'indice sommital de la grille des MCF hors classe (INM 1067)

4. Parcours professionnel des contractuels enseignants et enseignants-chercheurs UT3

4.1. Evolution de rémunération à 3 ans

Les personnels enseignants et enseignants chercheurs contractuels bénéficient d'une évolution de leur rémunération tous les 3 ans.

Le responsable du département d'enseignement ou du laboratoire dont relève l'agent formule un avis sur la fiche de réévaluation dédiée.

Les personnels qui occupent un poste d'enseignant-chercheur doivent justifier de leur activité de recherche sur les 3 dernières années.

Si aucune activité de recherche n'a été réalisée sur la période, l'agent sera reçu en entretien par le responsable du département ou du laboratoire, afin d'étudier une modification du contrat vers un poste d'enseignant du 2nd degré.

Les personnels occupant des postes de PRCE ont un gain de 20 points d'indice majoré.

Ce gain est de 30 points pour les agents sur des postes de professeurs agrégés.

Les personnels enseignants-chercheurs contractuels qui n'ont pas d'HDR bénéficient de 40 points supplémentaires, et ceux qui ont une HDR ont une évolution de 50 points supplémentaires à 3 ans.

Dans un souci d'équité par rapport aux enseignants et enseignants-chercheurs titulaires, ces évolutions sont plafonnées. Les plafonds sont les mêmes que ceux qui s'appliquent lors du recrutement de l'agent et détaillés au paragraphe 3.4.

A noter : Ces dispositions remplacent la délibération du conseil d'administration du 16 décembre 2019 qui prévoyait une réévaluation tous les 3 ans des CDI enseignants par tranche de 20 points.

4.2. Procédure de renouvellement du CDD

La procédure de renouvellement du CDD enseignant ou enseignant-chercheur est identique à la procédure de recrutement.

La demande est formulée par la composante ou le laboratoire, laquelle est instruite en commission de recrutement au fil de l'eau.

La demande de renouvellement doit être faite 2 mois avant fin du CDD au plus tard.

Si la commission de recrutement au fil de l'eau valide le renouvellement du CDD, un courrier est envoyé à l'agent pour savoir s'il accepte ce renouvellement.

4.3. Procédure de cédésiation

La composante ou le laboratoire qui souhaite cédésier un contractuel enseignant ou enseignant-chercheur doit en faire la demande dans le cadre de la campagne d'emploi des enseignants et enseignants-chercheurs.

La campagne d'emploi est présentée aux instances de l'université (CSAE et CA) chaque année au mois de septembre ou octobre.

Les cédésiations validées en conseil d'administration prendront effet de manière rétroactive au 1^{er} septembre de l'année en cours.

4.4. Changement de poste

En cas d'évolution du niveau de diplôme d'un agent contractuel et selon les besoins de l'université, il peut demander à évoluer d'un poste d'enseignant du 2nd degré vers un poste d'enseignant-chercheur.

Si sa demande est acceptée, l'agent bénéficie alors d'un nouveau contrat et sa rémunération est définie selon les règles applicables au poste obtenu, sous réserve que cela ne soit pas défavorable à l'agent. Si ce dernier cas devait se présenter, l'agent bénéficierait du maintien du niveau de rémunération correspondant à son ancien poste.

4.5. Accompagnement aux concours

L'université s'engage à accompagner ses personnels contractuels enseignants qui souhaiteraient passer les concours, notamment le CAPES et l'Agrégation.

L'université s'engage à prendre l'attache du Rectorat pour que les agents de l'université puissent bénéficier des formations organisées par le Rectorat pour ces concours.

5. Fin de la relation contractuelle

La relation contractuelle peut prendre fin à différents moments : pendant la période d'essai, en cours de contrat en cas de démission ou de licenciement, ou au terme du contrat.

5.1 En cours ou au terme de la période d'essai

Les durées maximales de la période d'essai dépendent de la durée du contrat :

- 3 semaines lorsque la durée initialement prévue du CDD est inférieure à 6 mois ;
- 1 mois lorsque la durée initialement prévue du CDD est inférieure à 1 an ;
- 2 mois lorsque la durée initialement prévue du CDD est inférieure à 2 ans ;
- 3 mois lorsque la durée initialement prévue du CDD est supérieure ou égale à 2 ans ;
- 4 mois pour les CDI

La période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour une durée au maximum égale à la durée initiale.

Au cours ou au terme de cette période d'essai, l'agent comme l'employeur qui ne souhaite pas poursuivre la relation de travail peut mettre fin à la relation contractuelle sans préavis.

- Dans le cas où l'employeur ne souhaite pas poursuivre la relation contractuelle, l'agent est reçu en entretien pour lui exposer les motifs de la fin de la relation de travail. Cette décision de licenciement lui est ensuite notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. Aucune durée de préavis n'est requise. Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé, mais pas s'il intervient au terme de la période d'essai.
- Dans le cas où c'est l'agent qui ne souhaite pas poursuivre la relation contractuelle, il adresse sa décision par écrit aux services RH, pôle de gestion des contractuels.

En cas de rupture du contrat en cours ou à la fin de la période d'essai, aucune indemnité n'est due à l'agent.

5.2 En cours de contrat

Une fois la période d'essai dépassée, le contrat peut être rompu à l'initiative de l'agent (démission) ou à l'initiative de l'employeur (licenciement), ou encore par accord des 2 parties (rupture conventionnelle fonction publique – uniquement pour les CDI).

5.2.1 Démission

L'agent en CDD ou en CDI peut mettre fin à la relation contractuelle en cours de contrat. Il doit faire sa demande de démission par courrier recommandé avec accusé de réception.

Le responsable hiérarchique s'assurera lors d'un entretien que l'agent a compris les implications de sa décision sur sa carrière et sa rémunération.

Des délais de préavis s'appliquent et dépendent de l'ancienneté de service de l'agent :

- Ancienneté inférieure à 6 mois : délais de préavis de 8 jours
- Ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans : délais de préavis de 1 mois
- Ancienneté supérieure à 2 ans : délais de préavis de 2 mois

Ce délai débute le premier jour suivant le jour de réception du courrier recommandé de démission.

La fin de fonctions et de rémunération de l'agent intervient à la fin du délai de préavis.

La démission n'ouvre pas droit aux allocations chômage, sauf motifs légitimes énoncés par le décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.

5.2.2 Licenciement

Il s'agit d'une rupture anticipée du contrat à l'initiative de l'employeur.

Le licenciement d'un agent est possible dans les cas suivants :

- Le résultat d'une procédure disciplinaire ;
- L'insuffisance professionnelle ;
- L'inaptitude physique.

A ces raisons s'ajoutent pour les agents recrutés sur un besoin permanent :

- La suppression du besoin qui a justifié le recrutement ;
- La transformation de ce besoin lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- Le refus de l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;
- L'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

L'agent doit être convoqué à un entretien préalable par l'administration, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.

L'agent peut se faire accompagner à cet entretien par la ou les personnes de son choix.

Cet entretien a pour objectif d'indiquer à l'agent les motifs du licenciement.

La CCPANT (Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires) doit être consultée sur le projet de décision de licenciement.

Lorsque, à l'issue de la consultation de la CCPANT et de l'entretien préalable, l'administration décide de licencier un agent, elle doit lui notifier cette décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Ce courrier précise le motif du licenciement et la date à partir de laquelle il intervient compte tenu des droits à congés annuels restants à courir et de la durée du préavis.

L'agent licencié peut, selon les cas, avoir droit à une indemnité de licenciement et bénéficier des allocations chômage.

5.2.3 Rupture conventionnelle Fonction Publique

La rupture conventionnelle résulte d'un accord entre l'agent et l'employeur. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des 2 parties.

Elle est possible uniquement pour les personnels en CDI.

Lorsque l'une des 2 parties souhaite conclure une rupture conventionnelle, elle en informe l'autre partie par courrier, recommandé avec accusé de réception, ou remis en mains propres contre signature.

Un entretien est alors organisé par l'administration. L'agent peut être assisté lors de cet entretien par un représentant syndical de son choix. Il en informe alors l'administration.

Cet entretien porte sur :

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- La date envisagée de cessation définitive de fonctions ;
- Le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle (en fonction de l'ancienneté de service et de la rémunération mensuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant l'année de la rupture conventionnelle) ;
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions.

Cet entretien marque le début d'un délai de rétractation de 15 jours francs, pendant lequel une partie peut annuler la rupture conventionnelle. Elle doit alors en informer l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre.

Lorsque les 2 parties parviennent à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, et après le terme du délai de rétractation de 15 jours, elles signent une convention de rupture, qui énonce le montant de l'indemnité de rupture et la date de fin de contrat fixée d'un commun accord.

La rupture conventionnelle peut ouvrir droit aux allocations chômage.

Si l'agent est à nouveau recruté au sein de la fonction publique d'État au cours des 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, il devra rembourser à l'État l'indemnité de rupture qu'il a perçue.

5.3. Au terme du contrat

La cessation normale de la relation contractuelle intervient au terme prévu par le contrat à durée déterminée.

L'agent peut alors avoir droit aux allocations chômage.

Les agents dont le contrat est d'une durée inférieure ou égale à 1 an (renouvellement compris), et qui ont perçu une rémunération inférieure ou égale à 2 fois le montant brut du SMIC, peuvent bénéficier d'une indemnité de fin de contrat dite « prime de précarité ».

Le montant de cette indemnité de fin de contrat est égale à 10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent.

Elle est versée sur la dernière échéance de paye ou au plus tard 1 mois après le terme du contrat.

ANNEXE :

Type de poste	Nombre d'heures d'enseignement	DIPLOME	Niveau du poste	INM base	Nombre points INM supplémentaires / année expérience	Nombre points INM augmentation à 3 ans	INM Plafond
Poste EC	192	Doctorat d'Etat, doctorat de 3 ^e cycle+ HDR (Bac +8) + publications récentes	MCF HC	678	+10	+50	1067 (sommita I MCF HC)
		Doctorat de 3 ^e cycle+ publications récentes	MCF	531	+10	+40	830 (sommita I MCF CN)
Poste enseignant 2 nd degré	384	Doctorat d'Etat, doctorat de 3 ^e cycle, HDR (Bac +8), AGREG	PRAG	513	+7	+30	830 (sommita I PRAG CN)
		DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur, Master 2 (Bac +5) Maîtrise, Master 1 (Bac +4) , CAPES	PRCE bis	425	+5	+20	673 (Sommita I PRCE CN)
		Licence (Bac +3) DUT, BTS (Bac + 2) Diplômes < Bac +2 (essentiellement enseignement professionnel) + expérience professionnelle/sportif haut niveau	PRCE	410	+5	+20	673 (sommita I PRCE CN)