

## **Délibération n°2021-012 du Conseil d'administration du 22 juin 2021 relative à la politique de rémunération des agents contractuels du Campus Condorcet**

---

**Membres du Conseil d'administration : 36**

**Membres présents et représentés au début de la séance : 29**

Vu le décret n°2017-1831 du 28 décembre 2017 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement public Campus Condorcet,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat ;

Vu le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié, relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat ;

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° 2014-1318 du 3 novembre 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,

Vu le Décret n° 2014-364 du 21 mars 2014 modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires 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,

Vu le Décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 relatif aux conditions d'éligibilité des candidats aux recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat des catégories A, B et C et fixant les conditions générales d'organisation de ces recrutements en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (FPE).

Vu le Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique

Vu le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation ;

Vu le décret 2010-676 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail ;

Vu la Circulaire du 20 octobre 2016 relative à la réforme du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non-titulaires de l'Etat,

Vu la Circulaire du 22 juillet 2013 relative au cas de recours au contrat dans la fonction publique d'Etat,

Vu la Circulaire du 28 février 2013 relative à la transformation des CDD en CDI des agents contractuels de l'État,

Vu la Circulaire du 26 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique de l'Etat prévu à l'article 1er de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Vu les dispositions légales et réglementaires applicables,

Vu la proposition de politique de rémunération des agents contractuels du Campus Condorcet annexé à la présente délibération,

Vu l'avis du comité technique en date du 1er juin 2021,

Sur proposition du Président,

Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré,

## **Décide**

### **Article 1 :**

Que la politique de rémunération des agents contractuels du Campus Condorcet est approuvée et adoptée selon les principes et dans les conditions fixées en annexe à la présente délibération.

### **Article 2 :**

Que la politique de rémunération des agents contractuels du Campus Condorcet est applicable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour tous les nouveaux recrutements et les agents en poste.

Le traitement brut garanti pour les agents précédemment mis à disposition auprès de l'EPCC au moment de la mise en œuvre correspond à minima à celui perçu avant intégration.

**Abstention : 7**

**Votes contre : 0**

**Votes pour : 22**

Affichage le 22 juin 2021

Publication au registre des actes de l'Établissement le 22 juin 2021

Transmission au contrôle de légalité le 22 juin 2021

Délibération certifiée exécutoire le 7 juillet 2021



Le Président du conseil d'administration

**Jean-François Balaudé**



# Politique de rémunération des agents contractuels du Campus Condorcet

Avis du Comité Technique recueilli le 1<sup>er</sup> juin 2021

## **Onze membres pour un campus**

Centre national  
de la recherche  
scientifique

École des hautes  
études en sciences  
sociales

École nationale  
des chartes

École Pratique  
des Hautes Études

Fondation  
maison des sciences  
de l'homme

Institut national  
d'études  
démographiques

Université Paris 1  
Panthéon - Sorbonne

Université  
Sorbonne Nouvelle

Université Paris 8  
Vincennes Saint-Denis

Université  
Paris Nanterre

Université  
Sorbonne Paris Nord

## Table des matières

Préambule .....	3
Titre 1 - La fixation de la rémunération des agents contractuels. ....	3
Article 1 - Fonctionnement du barème d'entrée .....	4
Article 2 - Les évolutions des rémunérations .....	5
Titre 2 - barème de rémunération.....	6

Vu le code de la recherche ;

Vu La loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et constituant le titre II du statut général des fonctionnaires

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° 2014-1318 du 3 novembre 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,

Vu le Décret n° 2014-364 du 21 mars 2014 modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires 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,

Vu le Décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 relatif aux conditions d'éligibilité des candidats aux recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat des catégories A, B et C et fixant les conditions générales d'organisation de ces recrutements en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (FPE).

Vu le Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique

Vu le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation ;

Vu le décret n° 2017-1831 du 28 décembre 2017 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement public Campus Condorcet,

Vu le décret 2010-676 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail ;

Vu la Circulaire du 20 octobre 2016 relative à la réforme du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non-titulaires de l'Etat,

Vu la Circulaire du 22 juillet 2013 relative au cas de recours au contrat dans la fonction publique d'Etat,

Vu la Circulaire du 28 février 2013 relative à la transformation des CDD en CDI des agents contractuels de l'Etat,

Vu la Circulaire du 26 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique de l'Etat prévu à l'article 1er de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

## Préambule

Le présent cadre est applicable à l'ensemble des agents contractuels recrutés au sein du Campus Condorcet par contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée sur des besoins permanents, occasionnels ou saisonniers à temps complet ou incomplet. Le présent cadre s'applique également au contrat de projet défini autour d'un objet ou d'un besoin déterminé.

Le cadre de gestion repose sur une politique des ressources humaines, définie par le Président, qui respecte les grands principes visant à :

- Assurer une transparence de gestion et une équité interne en matière de rémunération par un système de classification des fonctions ;
- Appliquer une politique de rémunération attractive et cohérente avec les emplois offerts;
- Accroître l'attractivité ;
- Permettre des évolutions de salaire et un accompagnement de carrière.

## Titre 1 - La fixation de la rémunération des agents contractuels.

La rémunération des agents contractuels est fixée librement par le Président dans le respect du barème de rémunération défini au titre 2.

Afin de déterminer la rémunération applicable, seront notamment pris en compte :

- ☞ Les fonctions occupées,
- ☞ La qualification requise pour leur exercice,
- ☞ La qualification détenue par l'agent
- ☞ Ainsi que son expérience.

Cette liste n'est pas exhaustive, peut également être pris en compte des éléments tels que :

- ☞ Le niveau de responsabilité,
- ☞ Le niveau de technicité et d'expertise élevée.

La rémunération se traduit par :

- Un traitement brut mensuel (basé sur un indice selon le cadre d'emplois, le grade et l'ancienneté : le montant de base ne peut être inférieur à la valeur du S.M.I.C. ;
- Une indemnité de résidence ;
- Une prise en charge partielle du prix du titre d'abonnement dans une limite fixée par la réglementation en vigueur, pour l'agent contractuel qui utilise les transports en commun ou un service public de location de vélos pour aller de son domicile au Campus Condorcet ;
- Le cas échéant, l'agent perçoit un supplément familial de traitement (SFT), dont le montant est forfaitaire et déterminé dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Sans remettre en cause la nature exclusivement contractuelle de la rémunération de ces agents, il apparaît cependant de bon aloi que celle-ci puisse être fixée en référence à celle que percevrait un fonctionnaire qui assurerait les mêmes fonctions à niveaux de qualification et d'expérience professionnelle équivalents.

Le barème défini au titre 2 est la base sur laquelle s'appuie la direction de l'établissement pour fixer la rémunération de l'agent contractuel.

Pour répondre à d'éventuelles situations particulières et/ou exceptionnelles (compétences rares et recherchées, pénurie de main d'œuvre...), le Président peut décider de majorer la rémunération prévue par le barème d'au maximum 25% ; celle-ci doit rester cohérente avec la hiérarchie de rémunération existante au sein du Campus Condorcet.

## Article 1 - Fonctionnement du barème d'entrée

Lors d'un premier contrat au sein du Campus Condorcet, la rémunération de l'agent contractuel prendra en considération les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience dans des fonctions similaires et autant que faire se peut le niveau de rémunération existant avant l'embauche.

Les agents mis à disposition auprès de l'EPCC avant leur intégration au sein du Campus Condorcet bénéficieront à minima du même niveau de rémunération.

Six niveaux d'expérience sont déterminés pour assurer une cohérence entre les agents :

- Expérience professionnelle inférieure à 3 ans

- Expérience professionnelle comprise entre 3 et 5 ans
- Expérience professionnelle comprise entre 6 et 10 ans
- Expérience professionnelle comprise entre 11 et 15 ans
- Expérience professionnelle comprise entre 16 et 20 ans
- Expérience professionnelle supérieure à 20 ans

La décision finale de recrutement appartient au Président et non au service/direction/unité recruteur. Ce dernier ne peut pas non plus s'engager sur une date de prise de poste ni sur un niveau de rémunération.

Après le processus de sélection, le service/direction recruteur fait part de son choix à la DRH et échange sur la date du début du contrat, la durée et le niveau de rémunération.

La DRH proposera au Président le niveau de rémunération en veillant à la disponibilité des crédits sur toute la période de recrutement et à la cohérence avec la hiérarchie des rémunérations existantes.

Au final, le niveau de rémunération est fixé par le Président..

Par ailleurs, l'engagement professionnel et la manière de servir des agents contractuels peuvent donner lieu à l'attribution et au versement d'un complément exceptionnel de rémunération sur la paye du mois de décembre qui serait l'équivalent du complément indemnitaire annuel (CIA) qui est versé uniquement aux personnels titulaires.

Les agents éligibles sont ceux en fonction sur l'intégralité de l'année civile considérée. Ce complément de rémunération n'est pas tacitement reconductible d'une année sur l'autre.

Son montant est plafonné au traitement brut indiciaire mensuel (hors indemnité de résidence et SFT) et est proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent.

Ce complément exceptionnel de rémunération est décidé par le Président en fonction de la disponibilité budgétaire sur proposition des directeurs-trices, des chefs-ffes de service qui devront justifier de son octroi ou non en fonction de l'engagement et de la manière de servir de l'agent. Il fait l'objet d'un avenant au contrat.

## Article 2 - Les évolutions des rémunérations

En liminaire, il est rappelé que les agents contractuels bénéficient de plein droit des augmentations de la valeur du point d'indice de la fonction publique de l'Etat.

Même s'ils ne bénéficient pas du système de la carrière (ils ne progressent pas et n'avancent pas) et qu'ils n'ont donc aucun droit à une évolution indiciaire, des réévaluations de la rémunération sont cependant, possibles.

Ainsi, il est possible par un avenant au contrat initial d'augmenter le traitement si cette revalorisation reste dans des proportions raisonnables en tenant notamment compte de toute une série d'éléments :

- ☞ Qualification de l'intéressé ;
- ☞ Nature des fonctions confiées ;
- ☞ Accroissement progressif des responsabilités ;
- ☞ Expérience professionnelle ;
- ☞ Ancienneté acquise ;
- ☞ Manière de servir.

Ainsi elle peut évoluer lors d'une actualisation du barème de rémunération (tous les 5 ans), d'un changement de fonctions ou d'une évolution significative des missions exercées. Dans ces deux derniers cas, une nouvelle fiche de poste devra alors être rédigée.

De plus, en application du décret 86-83 du 17 janvier 1986, la rémunération de l'agent recruté sur contrat à durée déterminée ou indéterminée fait l'objet également d'une réévaluation au moins tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue au sein du Campus Condorcet, notamment au vu des résultats des entretiens d'évaluation.

La revalorisation salariale pourra varier dans une fourchette allant de 3% à 6% (hors inflation).

## Titre 2 - barème de rémunération

### Les Principes :

Les montants sont indiqués sur la base d'un temps complet.

Le barème s'applique aux agents de la filière ITRF et de la filière bibliothèque pour lesquels le président a reçu délégation de pouvoirs par voie d'arrêté.

Afin de tenir compte des écarts de durée d'expériences au sein de chaque palier, une modulation pourra être proposée, elle se traduira par la création d'un indice dédiée.

Afin de tenir compte de spécificités métiers, de tensions sur le marché du travail, les montants pourront être majorés de 25% au maximum.

Les niveaux de recrutement indiqués dans les grilles correspondent au niveau d'accessibilité pour les titulaires.

Niveau Ingénieur de recherches						
	Moins de 3 ans d'expériences à la date du recrutement	De 3 à 5 ans d'expériences à la date du recrutement	De 6 à 10 ans d'expériences à la date du recrutement	De 11 à 15 ans d'expériences à la date du recrutement	De 16 ans à 20 ans d'expériences à la date du recrutement	Plus 20 ans d'expériences à la date du recrutement
	460	540	642	680	890	1013
Salaire brut mensuel Mini Indice plancher	2155,57	2530,46	3008,43	3186,50	4170,57	4746,95
	<b>513</b>	<b>608</b>	<b>735</b>	<b>830</b>	<b>972</b>	<b>1067</b>
Salaire brut mensuel Maxi Indice plafond	2403,93	2849,11	3444,23	3889,40	4554,82	4999,99

Niveau Ingénieur d'études et bibliothécaire						
	Moins de 3 ans d'expériences à la date du recrutement	De 3 à 5 ans d'expériences à la date du recrutement	De 6 à 10 ans d'expériences à la date du recrutement	De 11 à 15 ans d'expériences à la date du recrutement	De 16 ans à 20 ans d'expériences à la date du recrutement	Plus 20 ans d'expériences à la date du recrutement
	442	485	555	605	673	750
Salaire brut mensuel Mini Indice plancher	2071,23	2272,72	2600,75	2835,05	3153,70	3514,52
	<b>485</b>	<b>555</b>	<b>605</b>	<b>673</b>	<b>750</b>	<b>821</b>
Salaire brut mensuel Maxi Indice plafond	2272,72	2600,75	2835,05	3153,70	3514,52	3847,23

Niveau Assistant Ingénieur						
	Moins de 3 ans d'expériences à la date du recrutement	De 3 à 5 ans d'expériences à la date du recrutement	De 6 à 10 ans d'expériences à la date du recrutement	De 11 à 15 ans d'expériences à la date du recrutement	De 16 ans à 20 ans d'expériences à la date du recrutement	Plus 20 ans d'expériences à la date du recrutement
	424	458	543	560	593	617
Salaire brut mensuel Mini Indice plancher	1986,88	2146,20	2544,51	2624,18	2778,82	2891,28
	<b>458</b>	<b>543</b>	<b>560</b>	<b>593</b>	<b>617</b>	<b>627</b>
Salaire brut mensuel Maxi Indice plafond	2146,20	2544,51	2624,18	2778,82	2891,28	2938,14

Niveau technicien ou bibliothécaire assistant						
	Moins de 3 ans d'expériences à la date du recrutement	De 3 à 5 ans d'expériences à la date du recrutement	De 6 à 10 ans d'expériences à la date du recrutement	De 11 à 15 ans d'expériences à la date du recrutement	De 16 ans à 20 ans d'expériences à la date du recrutement	Plus 20 ans d'expériences à la date du recrutement
	<b>404</b>	<b>441</b>	<b>484</b>	<b>508</b>	<b>534</b>	<b>569</b>
Salaire brut mensuel Mini Indice plancher	1893,16	2066,54	2268,04	2380,50	2502,34	2666,35
	<b>441</b>	<b>484</b>	<b>508</b>	<b>534</b>	<b>569</b>	<b>587</b>
Salaire brut mensuel Maxi Indice plafond	2066,54	2268,04	2380,50	2502,34	2666,35	2750,70

Niveau adjoint technique ou magasinier						
	Moins de 3 ans d'expériences à la date du recrutement	De 3 à 5 ans d'expériences à la date du recrutement	De 6 à 10 ans d'expériences à la date du recrutement	De 11 à 15 ans d'expériences à la date du recrutement	De 16 ans à 20 ans d'expériences à la date du recrutement	Plus 20 ans d'expériences à la date du recrutement
	<b>403</b>	<b>415</b>	<b>420</b>	<b>435</b>	<b>450</b>	<b>485</b>
Salaire brut mensuel Mini Indice plancher	1888,47	1944,70	1968,13	2038,42	2108,71	2272,72
	<b>415</b>	<b>420</b>	<b>435</b>	<b>450</b>	<b>485</b>	<b>505</b>
Salaire brut mensuel Maxi Indice plafond	1944,70	1968,13	2038,42	2108,71	2272,72	2366,45