

**Conseil d'administration
du mardi 30 mai 2023**

Délibération n°18/2023

**POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET DE RÉMUNÉRATION EN MATIÈRE DE CONTRATS DE
POST-DOCTORAT, DE CHERCHEUSE OU DE CHERCHEUR EN POST-DOCTORAT**

Membres en exercice : 36

Membres présents : 21

Membres représentés : 9

Vu la loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche ;

Vu l'article L.412-4 du code de la recherche ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n°2021-1450 du 04 novembre 2021 relatif au contrat post doctoral de droit public prévu par l'article L.412-4 du code de la recherche ;

Vu les articles L.123-5 et L.711-1 du code de l'éducation ;

Vu le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ;

Vu le décret n°2002-1347 du 07 novembre 2002 portant dispositions générales applicables aux agents non titulaires recrutés dans les services d'activités industrielles et commerciales des établissements publics d'enseignement supérieur ;

Vu la décision portant création du SAIC ;

Vu l'avis du Comité Social d'Administration du 15 mai 2023 ;

**LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ONT ADOPTÉ
PAR 25 VOIX POUR ET 5 VOIX CONTRE (30 VOTANTS)
LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET DE RÉMUNÉRATION EN MATIÈRE DE CONTRATS DE
POST-DOCTORAT, DE CHERCHEUSE OU DE CHERCHEUR EN POST-DOCTORAT
TELLE QUE PRÉSENTÉE EN ANNEXE ;**

La Présidente de Sorbonne Université



Nathalie DRACH-TEMAM



Conseil d'administration du 30 mai 2023

Politique de recrutement et de rémunération : contrats de post-doctorat, de chercheuse ou de chercheur en post-doctorat

Contexte général

La stratégie de recrutement contractuelle de Sorbonne Université a pour objectif d'accompagner les projets de l'établissement dans toute la diversité de ses missions, au service du projet d'établissement, de ses ambitions et de son rayonnement. L'université souhaite inscrire cet effort de soutien et de support dans un cadre pluriannuel, pour mieux tenir compte des besoins et anticiper leur évolution. La labellisation HRS4R permet de certifier l'engagement de l'université dans sa démarche d'amélioration des pratiques de recrutement, d'accompagnement des carrières et de conditions de travail, tout en renforçant l'attractivité des métiers. L'un des objectifs majeurs de la gestion des ressources humaines est de contribuer à renforcer l'attractivité des emplois et des carrières scientifiques, en attirant les meilleurs talents, grâce à une politique RH équitable, transparente, efficace et humaniste.

La loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche (LPR) met l'accent sur les personnels chercheurs pour rendre leur métier plus attractif avec l'objectif de revaloriser leurs rémunérations et de leur redonner du temps pour leurs missions essentielles. Cette loi prévoit un certain nombre de dispositions relatives à ces emplois financés par les ressources des projets de la recherche dans le cadre d'un recrutement sur convention ou d'un recrutement sur ressources propres.

Il s'agit dans la présente note de décliner ces options tout en sécurisant les parcours associés, et de les compléter pour les situations spécifiques auxquelles la LPR n'apporte pas de réponse. En effet le développement de la recherche contractuelle a amené à la multiplication des recrutements de jeunes docteurs en CDD, parfois abusivement tous appelés « post-doctorants », qu'il convient donc de pré identifier afin de sécuriser les motifs de contrats et les parcours associés.

Sorbonne Université s'engage ainsi dans une politique RH d'accueil des contractuels recherche visant à favoriser l'accompagnement professionnel des personnels contractuels concernés en accordant également une grande vigilance à la concordance entre la durée de leur contrat et l'accomplissement de leur projet de recherche.

Plusieurs voies de recrutement des contractuels dédiés à la recherche sont possibles, et répondent à un besoin différent, qu'il convient d'établir avec la structure au moment du lancement du recrutement, dans le cadre d'un dialogue de gestion.

Dans le but de mieux reconnaître et valoriser les acquis de l'expérience professionnelle, et par suite de renforcer l'attractivité de l'établissement, il est proposé de définir une trajectoire commune de rémunération à ces différentes typologies de contrat.

1. Le contrat post doctoral LPR

Le contrat post-doctoral de droit public est régi par les dispositions réglementaires en vigueur citées en référence dans le cadre de la LPR (annexe 1).

Ce contrat doit permettre aux jeunes docteurs et docteurs d'acquérir une expérience professionnelle complémentaire au doctorat et de bénéficier de mesures d'accompagnement, notamment en matière de formation aux emplois, de périodes d'insertion professionnelle et de poursuite de carrière en France comme à l'étranger. Il doit leur permettre d'approfondir leur pratique de la recherche, de renforcer leur autonomie, de

faciliter leur transition professionnelle vers des postes pérennes en recherche publique ou privée et de prendre, le cas échéant, des responsabilités scientifiques au sein de l'établissement.

C'est un contrat de transition professionnelle, qui peut être conclu pour de jeunes docteurs et docteurs recrutés au plus tard trois ans après l'obtention du diplôme de doctorat dans le cadre d'une opération de recherche. Les contrats post-doctoraux représentent aujourd'hui à l'échelle internationale une étape standard de l'entrée dans les carrières scientifiques.

Le contrat post doctoral LPR doit être conclu au plus tard trois ans après l'obtention du diplôme de doctorat, pour une durée minimale d'un an et maximale de trois ans. Le contrat est renouvelable une fois dans la limite d'une durée totale de quatre ans. Le contrat peut être prolongé dans la limite de la durée des congés pour maternité ou adoption et des congés de paternité et d'accueil de l'enfant, pour maladie et pour accident du travail.

Ce contrat peut être complété d'une activité d'enseignement dans le cadre d'un cumul d'activité suivant les dispositions réglementaires en vigueur et il est préconisé que ces heures d'enseignement ne dépassent pas 64 HETD.

2. Le contrat de chercheuse ou chercheur en post doctorat

Le contrat post-doctoral LPR ne peut être pris que lorsque les conditions précisées ci-dessus sont remplies.

Pour autant, les chercheuses et chercheurs post-doctoraux qui ne répondent pas à ces conditions d'ancienneté après leur doctorat doivent pouvoir être recrutés à Sorbonne Université en répondant néanmoins à une condition d'ancienneté après leur doctorat inférieure à 8 ans.

Il convient donc de maintenir la possibilité d'établir un contrat pour des missions et un parcours accompagné de post-doctorat, qui s'appuiera sur les statuts du SAIC dans le cadre d'un contrat de chercheuse ou chercheur post doctorat (annexe 1). Ce contrat ne pourra pas être conclu pour une durée inférieure à un an, ni pour une durée qui cumulée porterait la durée totale de contrat post doctoral à plus de 4 ans, en cohérence avec la durée maximale des contrats post doctoraux prévus par la LPR. Le contrat peut être prolongé dans la limite de la durée des congés pour maternité ou adoption et des congés de paternité et d'accueil de l'enfant, pour maladie et pour accident du travail.

Ce contrat de chercheuse ou chercheur en post doctoral ouvre droit à la possibilité de bénéficier des mêmes mesures d'accompagnement prévues dans le contrat post-doctoral LPR, notamment en matière de formation aux emplois, de périodes d'insertion professionnelle et de poursuite de carrière en France comme à l'étranger.

Ce contrat peut être complété d'une activité d'enseignement dans le cadre d'un cumul d'activité suivant les dispositions réglementaires en vigueur et il est préconisé que ces heures d'enseignement ne dépassent pas 64 HETD.

3. Des conditions de rémunération attractives pour valoriser la recherche au sein de Sorbonne Université

Pour accompagner ces contrats, il est proposé un barème de rémunération (annexe 2) tenant compte de l'ancienneté acquise après l'obtention du diplôme de doctorat conditionnant le recrutement. Les dérogations exceptionnelles, étudiées au cas par cas sur des situations spécifiques (telles que le maintien d'une rémunération antérieure au sein d'un organisme de cotutelle) sont encadrées.

Ce barème de rémunération est applicable au contrat post doctoral LPR et au contrat de chercheuse ou chercheur en post doctorat financés par les ressources des projets de la recherche dans le cadre d'un

recrutement sur convention ou d'un recrutement sur ressources propres. Il pourra également s'appliquer aux contrats de chercheuse ou chercheur sur projet de recherche ayant vocation à être recrutés sur des appels à projets de recherche spécifiques à l'initiative d'équipes de recherche permanentes dans le cadre du contrat de projet prévu par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ainsi, il appartiendra aux directeurs généraux inter-facultaires ou facultaires d'autoriser une dérogation au-delà de ce barème.

Ces dispositions prendront effet au 1^{er} janvier 2024, et s'appliqueront aux contrats figurant dans la présente note pris à compter de cette date. Le barème sera par ailleurs mis en application pour les revalorisations triennales des contractuels pour la recherche déjà en poste, et intervenant à compter du 1^{er} janvier 2024, ainsi que dans le cadre des renouvellements de contrats déjà existants et arrivant à échéance à compter du 1^{er} janvier 2024, sous réserve de la justification par les structures de la disponibilité des crédits.

Le Comité social d'administration a émis un avis favorable par 5 voix pour, 4 contre et 1 abstention lors de sa séance du 15 mai 2023.

Annexes jointes :

- **Annexe 1** : Typologie des différents types de contrats applicables aux missions de la recherche dans les unités de recherche.
- **Annexe 2** : barème de rémunération.

Il est demandé aux membres du Conseil d'administration d'adopter la politique de recrutement et de rémunération : contrats de post-doctorat, de chercheuse ou de chercheur en post-doctorat.

Annexe 1 : Typologie des différents types de contrats applicables aux missions de la recherche dans les unités de recherche

<p>Types de contrat</p> <p>Textes de référence</p>	<p>Contrat post doctoral LPR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art. L.412-4 du code de la recherche - Code général de la fonction publique (CGFP) - Décret n° 2021-1450 du 4 novembre 2021 relatif au contrat post doctoral de droit public prévu par l'article L. 412-4 du code de la recherche 	<p>Contrat de chercheuse ou chercheur en post doctorat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art. L.123-5 et L.711-1 du code de l'éducation - CGFP - Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat - Décret n°2002-1347 du 7 novembre 2002 portant dispositions générales applicables aux agents non titulaires recrutés dans les services d'activités industrielles et commerciales des établissements publics d'enseignement supérieur - Décision portant création du SAIC
<p>Motif du recrutement</p>	<p>Projet de recherche en cours ou à venir défini par l'équipe de recherche et l'établissement</p>	<p>Projet de recherche en cours ou à venir défini par l'équipe de recherche et l'établissement</p>
<p>Profils attendus</p>	<p>Chercheuse ou chercheur avec une expérience maximale de 3 ans après l'obtention de la thèse et inscrit dans un parcours professionnel de post doctorat</p>	<p>Chercheuse ou chercheur avec une expérience de plus de 3 ans après l'obtention de la thèse (dans la limite de 8 ans) et inscrit dans un parcours professionnel de post doctorat</p>
<p>Durée possible du contrat</p>	<p>Entre 1 an minimum et 3 ans maximum, renouvelable une fois dans la limite d'une durée totale de 4 ans</p>	<p>Entre 1 an minimum et 3 ans maximum, renouvelable une fois dans la limite d'une durée totale de 4 ans</p>

Annexe 2 : Barème de rémunération

Ce barème de rémunération est applicable aux personnels chercheurs suivant les dispositions stipulées dans la présente délibération.

Ancienneté acquise après l'obtention du doctorat	Rémunération brute mensuelle*	INM correspondant
de 0 à < 2 ans	2 919.72 €	602
de 2 à < 4 ans	3 317.42 €	684
≥ à 4 ans	3 938.23 €	812

* suivant la valeur en vigueur du point d'indice (depuis le 1^{er} juillet 2022, la valeur mensuelle du point d'indice s'élève à 4,85003 €).