

CONTRAT DE PROJET

MISE EN OEUVRE ET MODALITÉS DE GESTION

LES BÉNÉFICIAIRES DU CONTRAT DE PROJET

Les bénéficiaires du contrat de projet sont des personnels enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs ainsi que des personnels BIATSS recrutés pour des projets et/ou des opérations de recherche, financés majoritairement sur des ressources propres de l'établissement, s'insérant dans la politique scientifique de l'établissement et dans la stratégie nationale de la recherche.

Les personnels bénéficiant d'un contrat de projet doivent être titulaires, à la date du recrutement, d'un diplôme inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (NRCP).

LA DURÉE DU CONTRAT DE PROJET

Le contrat est conclu pour une durée déterminée, entre un et six ans, dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération de recherche.

Le contrat peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération de recherche, dans la limite d'une durée totale de six ans.

LA RÉMUNÉRATION

La rémunération est basée sur l'expérience professionnelle et/ou sur une haute technicité/expertise, indispensables pour mener à bien le projet ou l'opération. Les grilles de rémunération sont attachées à la présente fiche (cf. annexe 1).

LE TEMPS DE TRAVAIL

Les agents ayant des fonctions équivalentes à celles des personnels BIATSS sont soumis au règlement de gestion du temps de travail des personnels BIATSS. La gestion s'opère via l'application AGATTE – *Application pour la Gestion Automatisée du Temps de Travail dans l'Établissement*. Tout personnel est amené à renseigner un formulaire précisant l'organisation de temps de travail choisie, à partir duquel son profil sera paramétré dans le logiciel.

LES GARANTIES ET L'ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉS

Les garanties proposées aux personnels sous contrat de projet sont les suivantes :

- Une sécurisation de la situation de l'agent (entretiens annuels, temps de travail, télétravail, perspectives de rémunération, etc ...) ;
- Un accompagnement spécifique portant sur le développement des compétences et sur les évolutions possibles, au cours du contrat et notamment à la fin du contrat ;
- Une valorisation de l'expertise via un niveau de rémunération améliorée (grilles de rémunération : cf. annexe 1).

LA FIN DU CONTRAT

Le contrat prend fin :

- A la réalisation du projet ou de l'opération de recherche, sur justification de l'employeur après un délai de prévenance de trois mois avant la fin du contrat, après avis de la Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCP ANT).
- Après la première année du contrat, si le projet ou l'opération de recherche ne peut pas être réalisé ou du fait de son achèvement anticipé.

Lorsque le contrat prend fin du fait de l'achèvement anticipé du projet ou de l'opération au regard de sa durée prévue ou est rompu lorsque le projet ou l'opération ne peut se réaliser, l'agent perçoit une indemnité de rupture anticipée.

Le montant de cette indemnité est égal soit à 10% de la rémunération brute totale perçue à la date d'interruption du contrat, dans la limite de 100% de la rémunération brute annuelle prévue par le contrat au moment de la rupture, soit au montant prévu par l'article 54 du décret du 17 janvier 1986, si ce mode de calcul est plus favorable à l'agent.

NB : à l'issue du contrat de projet, si la personne bénéficie d'un autre type de contrat à l'Université de Lorraine, il n'y a aucune reprise de la rémunération liée au contrat de projet et aux missions associées. La situation sera examinée conformément au règlement de gestion des contractuels concerné et en vigueur.