



# Le contrat LRU : un cadrage très... libéral

*Cette fiche pratique a pour objectif de revenir sur les principales caractéristiques des contrats précaires, notamment le contrat LRU, qui connaît actuellement un regain dans un contexte de fragilisation du budget des universités.*

Par **HEIKE ROMOTH**,  
membre de la commission administrative,  
et **ÉRIC PELLET**, membre du bureau national

L'entrée en vigueur de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU), en 2007, avait ouvert la voie au recrutement d'agents contractuels par les établissements, hors du cadre national. Depuis, les statuts précaires se sont multipliés dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), jusqu'à représenter aujourd'hui 32 % des personnels enseignants et de recherche sans tenir compte des 160 000 enseignants vacataires. La loi de programmation de la recherche (LPR), mise en place en 2021, a encore élargi l'éventail des emplois précaires dans l'ESR avec la création de quatre nouveaux types de contrats. Si ces derniers ne concernent pour l'instant que peu de personnes, le contrat dit « LRU » semble connaître un regain dans un contexte de fragilisation du budget des universités. Cette fiche revient sur les principales caractéristiques de ces contrats aux contours très flous, communs aux enseignants et aux Biatss, et qui connaissent de nombreuses déclinaisons locales en raison de leur statut dérogatoire.

*Depuis la loi LRU, les statuts précaires se sont multipliés dans l'ESR, jusqu'à représenter aujourd'hui 32 % des personnels enseignants et de recherche.*

## LES BASES DU CONTRAT

Le contrat doit, légalement, indiquer son fondement juridique, à savoir la loi 2007-1199 du 10 août 2007 (loi LRU) et/ou l'article L. 954-3 du Code de l'éducation ; c'est d'ailleurs cette mention qui lui vaut l'appellation « contrat LRU ». Il peut être conclu pour un emploi à temps plein ou à temps partiel, à durée déterminée ou indéterminée, afin d'assurer un service d'enseignement – cas de loin le plus fréquent – et/ou de recherche. La loi ne régit pas la durée des CDD, mais leur succession ne peut excéder six ans sans qu'ils soient requalifiés en CDI.

Le recrutement, décidé par le chef d'établissement, requiert l'avis préalable d'un comité de sélection.

## LA PROTECTION SOCIALE

La protection sociale des signataires de contrats LRU est régie par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux contractuels de l'État. Ces derniers relèvent ainsi obliga-

toirement du régime général de la Sécurité sociale et bénéficient des congés annuels. Ce décret fixe également les autres droits, par exemple en matière de congés (autres que les congés annuels) et, en cas de licenciement ou à l'issue du contrat, le régime des indemnités de chômage.

## LES OBLIGATIONS DE SERVICE

Les obligations de service doivent être définies avec précision dans le contrat (fonctions, lieu de travail, durée hebdomadaire, etc.). Toutefois, en l'absence de cadrage dans l'article L. 954-3 et de décret spécifique venant préciser cet article, le contrat peut, sans contrevenir à la réglementation, fixer des obligations de service d'enseignement supérieures à celles des enseignants (384 heures) ou des enseignants-chercheurs (192 heures) titulaires, pratique que le SNESUP-FSU dénonce. Le contrat peut mentionner d'autres obligations telles que le suivi ou l'organisation des stages, l'encadrement d'étudiants, des tâches de coordination pédagogique, etc., sans qu'elles donnent obligatoirement lieu à une rémunération supplémentaire. Et certains établissements ne se gênent pas pour charger la barque...

## LA RÉMUNÉRATION

La rémunération est fixée par le chef d'établissement et doit être explicitement mentionnée dans le contrat. En pratique, elle tient généralement compte du niveau de qualification de l'agent. Elle ne peut être inférieure au smic. Le régime des primes, qui suit rarement celui des titulaires, demeure entièrement à la discrétion du chef d'établissement.

Dans certaines universités, le SNESUP-FSU a mené bataille et obtenu l'alignement des grilles de salaires des contractuels sur celles des titulaires de statut équivalent, ainsi que le principe de reprise d'ancienneté dans la fonction.

À ce titre, il ne faut pas hésiter à formuler avant signature, auprès de l'établissement employeur, des demandes (comme la prise en compte de l'ancienneté dans la fonction ou le niveau de rémunération) ; un contrat LRU relève pour l'essentiel de la négociation de gré à gré : en théorie, tout est négociable au préalable, mais, après signature, ce sont les termes du contrat qui s'imposeront. ■

