

DELIBERATION

du Conseil d'administration de l'Université du Mans

Séance du 25 janvier 2024

II. DELIBERATIONS, INFORMATIONS ET DEBATS D'ORIENTATION GENERAL

2.1- Ressources Humaines

2.1.1 Politique de ressources humaines en matière de recrutement de post-doctorants à l'Université du Mans.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

- VU** *le code de l'Éducation et notamment son Art. L.712-3 ;*
VU *les statuts de l'Université du Mans approuvés par le Conseil d'Administration réuni en
séance le 12 octobre 2017 ;*
VU *l'avis du Comité Social d'Administration de l'Etablissement de l'Université du Mans,
réuni en séance le 17 novembre 2023.*

APRES EN AVOIR DELIBERE,

- **Approuve avec 2 abstentions, 20 voix pour et 0 voix contre, la politique
de ressources humaines en matière de recrutement de post-doctorants à
l'Université du Mans. Le détail est annexé à la présente.**

Le Mans, le 26 janvier 2024

Le Président de l'Université du Mans

Pascal LEROUX

Nombre de membres en exercice lors de cette séance : 35

Le Président

A

Mesdames et Messieurs les Membres du Comité Social
d'Administration de l'Etablissement

Titulaires pour attribution
Suppléants pour information

Le Mans, le 17 novembre 2023

EXTRAIT DU RELEVÉ DES AVIS DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Séance du 17 novembre 2023

Politique RH à l'égard des contractuels post-doctorants

Le Comité Social d'Administration de l'Etablissement,

vu le Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat

après en avoir délibéré,

émet un avis favorable à l'unanimité : 10 voix pour, 0 voix contre, 0 abstention.

Le Président de l'Université

Pascal LEROUX



Politique RH à l'égard des post-doctorants à l'Université du Mans

**Comité Social d'administration du 17/11/2023
Conseil d'Administration du 25/01/2024**

1. Contexte :

Jusqu'à fin 2021, faute de cadre juridique dédié, l'Université recrutait des allocataires post-doctoral dans le cadre des dispositions de l'article 4-2 de la loi n°84-16, codifiées depuis à l'article L332-2-2 du code général de la fonction publique. Ces agents étaient gérés par le pôle BIATSS avec des adaptations (notamment dérogation au badgeage, dérogation pour la Prime de Fonction Contractuelle).

Dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche, les dispositions de l'article L412-4 du code de la recherche précisées par le décret n°2021-1450 du 4 novembre 2021 relatif au contrat post doctoral de droit public sont venues créer le statut de post-doctorant de droit public. Ce contrat est conçu comme un contrat de transition professionnelle permettant de fournir au jeune chercheur une expérience professionnelle complémentaire au doctorat lui permettant d'approfondir sa pratique de la recherche, de faciliter sa transition professionnelle vers des postes pérennes en recherche publique ou privée et de prendre, le cas échéant, des responsabilités scientifiques.

Ce contrat ne peut être proposé que pour une durée minimale d'un an et que pendant les trois années suivant le doctorat. De ce fait, il ne peut être proposé pour certains recrutements malgré la pertinence scientifique de ces derniers.

La problématique des contrats à proposer dans les autres cas s'est donc fait jour. Dans l'attente d'une solution réglementaire, ce sont des contrats BIATSS de niveau Ingénieur de recherche qui ont été proposés aux agents concernés mais ce dispositif n'est pas satisfaisant car il ne s'agit pas d'agents BIATSS et ce type de contrat leur est moins favorable (expérience valorisée à hauteur de 50% seulement lors d'un classement postérieur en tant qu'enseignant-chercheur, pas de bénéfice d'un titre de séjour « passeport talent » ouvrant notamment droit au bénéfice du rapprochement familial).

Après examen des textes réglementaires en vigueur, il apparaît que :

- Le contrat de mission scientifique (L431-6 code de la recherche) est un CDI qui prend fin avec la réalisation du projet avec un délai de prévenance de 3 mois, ce qui ne correspond pas au besoin.
- Les contrats du code de la recherche (L431-2-1) sont limités aux EPST.
- Le contrat de projet (article L332-24 à 26 du CGFP) ne peut être conclu pour une durée inférieure à un an et ne répond donc pas à tous les besoins.
- Le contrat de chercheur LRU (article L954-3 du code de l'éducation) implique la constitution d'un comité de sélection et la validation du recrutement en Conseil académique

restreint. Or selon les candidatures reçues le processus serait différent et ne pourrait être connu à l'avance. Ce dispositif ne semble donc pas adapté.

Après échange avec le ministère qui indique que le décret n°2021-1450 ouvre une voie de recrutement supplémentaire, il apparaît, que faute d'autre dispositif plus approprié, il semble possible de pouvoir continuer à proposer des contrats de travail de post-doctorat conclu dans le cadre des dispositions de l'article L.332-2-2 du code général de la fonction publique.

Actuellement, les effectifs sont les suivants :

- 18 contractuels post-doctorants dans le cadre du décret n°2021-1450 ;
- 7 contractuels IGR BIATSS avec des missions de chercheurs.

2. Politique RH :

a. Le principe : Des recrutements ouverts et transparents

En application des dispositions du décret n°2021-1450, une publication pendant une durée minimale d'un mois sur 2 sites (une publication de niveau européen sur Euraxess et une sur le site institutionnel/site de publication d'emploi) est exigée.

En principe, et par déclinaison de la démarche HRS4R, tous les emplois de post-doctorants d'une durée égale ou supérieure à un an sont publiés selon les modalités précitées. Toute absence de publication fait l'objet d'une justification de la part du demandeur et d'une décision du vice-président en charge de la recherche (ex : dispositif Marie Curie).

Afin d'ouvrir le plus largement possible les postes proposés, il est spécifié dans l'avis d'appel à candidatures que selon le profil du candidat retenu, il se verra proposer un contrat de post-doctorant issu du décret n°2021-1450 ou, à défaut, un contrat issu des dispositions de l'article L 332-2-2.

b. Le principe le statut de post-doctorant type LPR

Le statut de post-doctorant issu du décret n°2021-1450 est proposé en priorité aux agents remplissant les conditions pour en bénéficier.

c. L'exception : le statut de post-doctorant dans le cadre des dispositions de l'article L 332-2-2 du code général de la fonction publique.

Par dérogation, pour les agents ne remplissant pas les conditions et/ou pour les contrats d'une durée inférieure à un an, c'est un contrat de post-doctorant conclu dans le cadre des dispositions de l'article L 332-2-2 du code général de la fonction publique qui est proposé.

d. Dispositions transitoires

Les agents actuellement titulaires d'un contrat BIATSS d'IGR avec des missions de post-doctorant se verront proposer, en cas de reconduction de leur contrat, un contrat de post-doctorant article L 332-2-2 CGFP sans qu'une publication soit nécessaire.

e. Comparatif des deux statuts

	Post-doctorant Décret n°2021-1450	Post-doctorant Article L 332-2-2 CGFP
Durée du contrat initial	Un an et maximum 3 ans	Maximum 3 ans
Possibilité de reconduction	Durée totale maximale de 4 ans Un agent ne peut bénéficier successivement des deux types de contrat que pour une durée totale de 5 ans.	
Condition de candidature	Être titulaire du doctorat obtenu depuis moins de 3 ans à la date de signature du contrat	Être titulaire du Doctorat
Publication du recrutement	Obligatoire (sauf dérogations à titre exceptionnel -voir ci-dessus) pendant un mois au moins sur Euraxess + site de l'établissement/autre site	
Rémunération	Forfaitaire Rémunération minimale fixée par arrêté ministériel Actuellement : 2 271,00€Brut/mois	Forfaitaire Avec équivalence de rémunération avec les post-doctorants du décret n°2021-1450
Primes et indemnités	Aucune	- Indemnité de fin de contrat - Pas de prime de fonction contractuelle
Droit à congés	Calendrier des enseignants-chercheurs applicable	
Position	Possibilité d'être accueilli en délégation	
Horaires	Pas de badgeage Télétravail : régime identique aux enseignants-chercheurs.	
Spécificités :	- Possibilité de demander le report du terme du contrat en cas de congé maternité/adoption/paternité/accueil enfant/maladie ou accident du travail - 20 jours de décharge dédiés pour des actions de formation	- Possibilité de demander le report du terme du contrat en cas de congé maternité/adoption/paternité/accueil enfant/maladie ou accident du travail - Droit à la formation comme tout personnel de l'Université