

DELIBERATION

du conseil d'administration de l'Université du Mans

Séance du 12 décembre 2024

I. DELIBERATIONS, INFORMATIONS ET DEBAT D'ORIENTATION GENERAL

1.1.2 – Lignes directrices de gestion pour les agents contractuels BIATSS : modalités de recrutement en contrat à durée indéterminée

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

- VU** le code de l'éducation et notamment son article L.712-3 ;
VU l'avis favorable à l'unanimité du comité social d'administration de l'établissement, réuni en séance le 29 novembre 2024 ;
VU les statuts de l'Université du Mans approuvés par le conseil d'administration réuni en séance le 12 octobre 2017.

APRES EN AVOIR DELIBERE,

- Approuve avec 0 abstention, 23 voix pour et 0 voix contre, les lignes directrices de gestion pour les agents contractuels BIATSS portant sur les modalités de recrutement en contrat à durée indéterminée. Le détail est annexé à la présente.

Le Mans, le 19 décembre 2024

Le Président de l'Université du Mans

Pascal LEROUX

Nombre de membres en exercice lors de cette séance : 31

Le Président

A

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

*Titulaires pour attribution
Suppléants pour information*

Le Mans, le 15/11/2024

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

Séance du 29 Novembre 2024

LDG des Contractuels BIATSS : modalités de recrutement en CDI

Le Comité Social d'Administration de l'Établissement,

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'État*

après en avoir délibéré,

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

Le Président de l'Université


Pascal LEROUX

Lignes directrices de gestion agents contractuels BIATSS : Modalités de recrutement en contrat à durée indéterminée

Proposition de délibération

Comité Social d'administration du 29 novembre 2024
Conseil d'administration du 12 décembre 2024

1. Contexte :

Afin de remplir ses missions de service public, l'université du Mans s'appuie sur 547 personnels BIATSS dont 52% sont des agents contractuels. 31% de ces agents sont aujourd'hui en contrat à durée indéterminée (*cf. données compte financier 2023*).

Les possibilités accrues de recours aux agents contractuels autorisées par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment afin de pourvoir des emplois permanents, obligent l'établissement à développer une véritable politique de ressources humaines à leur égard en sécurisant notamment leur situation statutaire et financière.

La présente délibération vise à établir le cadre permettant de définir les conditions de contractualisation et améliorer leur gestion.

2. Rappel des principales sources réglementaires

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État – articles 3-2 à 3-10

Décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques

Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels – chapitre Ier et chapitre II.

Ensemble de textes codifiés : Code Général de la Fonction Publique en particulier les articles L. 311-1, L. 332-1, L. 332-2, L. 332-3, L. 332-4, L. 332-6, L. 332-7, L. 332-21, L. 332-22, L. 332-24 à L. 322-26

3. Méthodologie

Lors de différentes réunions du comité social d'administration des échanges ont eu lieu notamment sur la méthodologie et l'opportunité de proposer un contrat à durée indéterminée avant le terme de l'obligation réglementaire des 6 ans. Cela a conduit l'établissement à diligenter un groupe de travail composé de représentants des 3 organisations syndicales (UNSA-SNPTES, FSU, FO), de la direction des ressources humaines sous la responsabilité du vice-président du conseil d'administration chargé de réfléchir aux dispositions permettant d'encadrer la mise en œuvre de ce nouveau dispositif.

Cela a abouti à des échanges et propositions autour de :

- o L'opportunité de la mise en œuvre
- o Les impacts en termes de politique d'emplois
- o La nécessité d'adapter le régime indemnitaire
- o Date de mise en application

En parallèle, ce sujet fut abordé lors de différentes réunions M1 et M2 organisées par la direction générale des services regroupant l'ensemble des responsables de services et composantes.

4. Proposition de délibération

a. Modalités de proposition de contrat à durée indéterminée

i. Principe général

Le code général de la fonction publique précise dans ses articles L331-1 à L334-3 les situations dans lesquelles des **emplois permanents** de l'Etat peuvent être pourvus par des agents contractuels.

"(...) des agents contractuels de l'Etat peuvent être également recrutés dans les cas suivants :
1° En l'absence de corps de fonctionnaires de l'Etat susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
2° Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment :
a) Pour des fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;
b) Lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire de l'Etat présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue du délai prévu par la procédure mentionnée à l'article L. 311-2 ;
3° Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires de l'Etat."

Par ailleurs, *"les contrats conclus en application du 1° de l'article L. 332-1 et des articles L. 332-2 et L. 332-3 peuvent l'être pour une durée indéterminée.*

Lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans."

En application des dispositions réglementaires en vigueur, l'établissement souhaite se doter de lignes directrices de gestion permettant d'encadrer les propositions de contractualisation avec ses agents contractuels BIATSS.

Par conséquent, les agents contractuels BIATSS **qui auront une ancienneté effective de 3 ans (même catégorie)** en contrat à durée déterminée dans l'établissement sans interruption supérieure à 4 mois, **pourront bénéficier** d'un contrat à durée **indéterminée** sur proposition du responsable de composante, laboratoire, service, indépendamment de leur quotité de travail. Cette proposition sera étudiée par la direction des ressources humaines et validée par le président. Dans le respect des dispositions prévues par le code général de la fonction publique, il ne s'agit aucunement d'une décision automatique mais d'une décision expresse relevant d'une mesure individuelle.

Le passage en contrat à durée indéterminée n'entraîne pas de modification des conditions contractuelles initiales.

ii. Exceptions

Pour certains emplois de direction, d'expertise ou faisant l'objet de difficultés particulières de recrutement, un contrat à durée indéterminé peut être proposé dès le recrutement. Ces emplois sont déterminés par la direction de l'établissement.

Par ailleurs, les agents contractuels occupant un emploi correspondant à un besoin non permanent au sens du code général de la fonction publique (sur projet à durée déterminée ou

sur financement à durée échu) ne sont pas directement concernés par ce dispositif. Leur situation sera examinée au cas par cas.

b. Processus

La Direction des Ressources Humaines procède tous les ans au recensement de l'ensemble des avis des responsables de service, laboratoires, composantes, sur l'opportunité de proposer un renouvellement aux agents contractuels BIATSS qui leurs sont affectés ainsi que les reconductions en contrat à durée indéterminée lorsque les conditions fixées en infra sont respectées. Cette proposition sera étudiée et fera l'objet d'une décision par la direction de l'établissement avant communication à l'agent.

Une note de service interne précisera les modalités pratiques de ce recensement.

Par ailleurs, un bilan annuel sera effectué à l'issue de ce processus auprès du comité social d'administration de l'établissement.

c. Régime indemnitaire

Suite aux travaux et débats ayant eu lieu lors des différentes réunions du groupe de travail du comité social d'administration, il a été acté la possibilité ultérieure d'une différenciation indemnitaire plus favorable pour les agents contractuels bénéficiant d'un CDI par rapport aux agents en CDD.

L'opportunité de la mise en œuvre effective de cette disposition fera l'objet d'une réévaluation chaque année en fonction de la situation financière de l'établissement.

d. Conséquence en terme de gestion des emplois

Ce nouveau dispositif et ses conséquences en termes de durée d'engagement contractuel de l'établissement vis-à-vis des agents en CDI, pourra avoir un impact sur les décisions de publication d'emplois BIATSS en campagne d'emplois.

e. Mise en œuvre de ces nouvelles dispositions

La mise en œuvre effective de ces dispositions pour les agents BIATSS remplissant la condition d'ancienneté sera effectuée lors de l'examen de leur prochain renouvellement de contrat et devrait concerner une quarantaine d'agents.

En revanche, la situation des agents remplissant déjà les conditions fixées dans la présente délibération sera traitée sans attendre l'échéance de leur contrat en cours.