

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE DE LIMOGES

VU le code général de la fonction publique et notamment ses articles L. 332-24 à L. 332-26 et L. 332-28 ;

VU la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 17 ;

VU le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales ;

VU le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et notamment ses articles 2-1 à 2-12, 4, 9, 44-1 à 49 et 51 à 56 ;

VU le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pouvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ;

VU la charte de gestion des agents contractuels de l'Université de Limoges adoptée en Conseil d'Administration en date du 15 mars 2019 ;

VU l'avis du Comité Technique en séance du 13 mai 2022 ;

**Conseil d'administration du 8 juillet 2022 :
Délibération n° 101-2022-RH**

Sujet : *Dispositif relatif aux conditions et modalités de recours aux contrats de projet à l'Université de Limoges*

Ce dispositif a pour objet de :

- Rappeler les principes généraux de recours au contrat de projet tels que définis par le décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat
- Définir les principes d'application au sein de l'Université de Limoges selon lesquels les contrats de projet seront attribués au sein des composantes, instituts et pôles de l'Université de Limoges.

Il est demandé au Conseil d'Administration d'approuver les dispositions contenues dans le document joint à la présente délibération.

Membres en exercice : 36
Nombre de votants : 27
Pour : 26
Contre : 0
Abstention : 1

Fait à Limoges, le 8 juillet 2022

La Présidente de l'Université de Limoges

Isabelle KLOCK FONTANILLE

CA – Unilim – 8 juillet 2022 – 1

**Publié au recueil des actes administratifs du mois de juillet.
Transmis au rectorat de l'académie de Limoges le 12 juillet 2022.**

Modalités de recours : *En application de l'article R 421-1 du code de justice administrative, le Tribunal Administratif de Limoges peut être saisi par voie de recours formé contre les actes réglementaires dans les deux mois à partir du jour de leur publication et de leur transmission au Recteur*

Dispositif relatif aux conditions et modalités de recours aux contrats de projet

L'une des mesures majeures de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août réside dans l'**instauration des contrats de projets**.

Régi par les dispositions de l'article 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et par le titre Ier bis (article 2-1 à 2-12) du décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État, **ce nouveau type de contrat** permet désormais aux administrations et aux établissements publics de recruter un agent par contrat à durée déterminée, **pour mener à bien une opération ou un projet identifié, dont la réalisation constituera l'échéance du contrat**.

Ainsi, contrairement aux CDD « classiques », dont la durée est fixée « in abstracto » dans la limite de 3 ans renouvelables, **la durée du contrat de projet** correspond à la **durée réelle de réalisation** du projet ou de l'opération qui l'a justifié.

C'est ainsi que dans le **domaine de la recherche et de la pédagogie** notamment, il permet :

- D'accompagner des projets ou des missions spécifiques disposant d'un financement propre, dont la durée se situe dans une « **zone grise** » **comprise entre 3 et 6 ans** ;
- D'être en capacité de **mobiliser des profils divers** pour en assurer leur conduite.

Il est à noter que l'article 7 bis susmentionné est abrogé par l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 – art. 3. Le contenu du dit article est dorénavant inclus dans le code général de la Fonction Publique sous les articles L. 332-24, L. 332-25, L. 332-26 et L. 332-28.

Le présent dispositif a donc pour objet de :

- Rappeler les principes généraux de recours au contrat de projet tels que définis par le décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat
- Définir les principes d'application au sein de l'Université de Limoges.

1 Les principes généraux :

1.1 Les objectifs

Le contrat de projet permet aux employeurs publics de recruter des agents par un contrat à durée déterminée pour mener à bien un projet ou une opération dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

1.2 Les caractéristiques

Exclu du dispositif de comptabilisation des 6 ans d'ancienneté décrit à l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (L. 332-4 du code général de la Fonction Publique), le contrat de projet permet de recourir à un agent contractuel pour occuper un **emploi non permanent**.

Il est conclu pour une **durée minimale d'un an et maximale de six ans**. Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Il **peut être renouvelé dans la limite d'une durée maximale de six ans** lorsque le projet ou l'opération n'est pas achevé. L'administration notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat :

- Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans
- Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans

Le contrat de projet est établi par écrit et comporte obligatoirement les clauses suivantes :

- **Description du projet ou de l'opération**
- **La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu**
- **Une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat**
- L'indication du poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique
- La date d'effet du contrat
- La durée du contrat correspondant à la durée prévisible du projet ou de l'opération identifié
- Le montant de la rémunération
- La durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler
- Le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications
- Les droits et obligations de l'agent
- La possibilité de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 2-9 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986
- Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat mentionné à l'article 2-10 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

L'agent bénéficie d'un **entretien professionnel** dans les conditions prévues à l'article 1-4 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

La **rémunération peut faire l'objet de réévaluation au cours du contrat**, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel.

L'agent est informé de la fin de son contrat :

- Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans
- Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans

La rupture anticipée peut intervenir à l'initiative de l'employeur, après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial, dans l'un des deux cas suivants :

- Lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser
- Lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat

L'agent est informé de cette rupture anticipée selon les mêmes conditions qu'une fin de contrat à terme et il perçoit une **indemnité d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue** à la date de l'interruption anticipée du contrat.

Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, l'agent bénéficiaire du contrat de projet peut également être licencié :

- Lorsque son adaptation à la transformation du besoin qui a justifié son recrutement n'est pas possible
- Lorsqu'il oppose un refus à une modification d'un élément substantiel du contrat tel qu'un changement de sa quotité de temps de travail ou de son lieu de travail ou de toute autre modification de ses fonctions sous réserve qu'elle soit compatible avec sa qualification professionnelle.

2 Les principes d'application à l'Université de Limoges :

2.1 Les domaines couverts par le contrat de projet

Le contrat de projet a vocation à être décliné dans les 3 domaines prioritaires suivants qui répondent aux missions de service public confiées à notre établissement à savoir **la formation, la recherche et la valorisation de la recherche**.

C'est pourquoi, dans l'esprit des textes qui l'instaure, l'Université de Limoges souhaite réserver dans un premier temps le recours au contrat de projet **aux unités d'enseignement et aux laboratoires qui souhaitent s'engager dans une démarche projet et bénéficient pour ce faire de ressources propres.**

Il pourra toutefois, à titre exceptionnel et conformément à la réglementation, être ouvert **dans les domaines administratif et technique** pour permettre la conduite d'opérations complexes et/ou spécifiques, afin **d'éviter l'externalisation de certaines missions ponctuelles** répondant à un objectif bien précis et faisant appel à des métiers ou des compétences ne relevant pas ordinairement de la fonction publique.

Il permet ainsi d'instaurer une **logique de conduite de projet** par l'introduction d'éléments mesurables (objectif, évaluation et résultat) et de procéder à un recrutement adapté à la fois au profil du poste déterminé et aux compétences recherchées.

2.2 Les conditions de recours aux contrats de projet

L'Université de Limoges se laisse la possibilité offerte par le décret d'application de recruter des agents sur la base de contrats de projet pour une **durée minimale de 1 an et maximale de 6 ans**, sachant toutefois que l'ancienneté cumulée d'un même agent au sein de notre établissement **ne pourra pas être supérieure à 10 ans**, tous types de contrats, prévus par la réglementation en vigueur, confondus.

Compte-tenu de la spécificité du contrat de projet, il ne peut être proposé qu'en vue de recrutement d'agents de **catégories hiérarchiques B2, B1, A3, A2 et A1 de la grille de rémunération des agents contractuels.**

Le nouvel outil juridique que constitue le contrat de projet **ne doit pas être détourné de sa fonction première.** Il ne doit pas servir à résoudre des situations individuelles (ex : maintenir une personne en poste afin d'éviter la « CDIisation ») mais bien à fournir la ressource humaine adaptée à la bonne exécution du projet de recherche concerné qui en est à l'origine.

La description du projet ou de l'opération, la définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu, la description précise de l'évènement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat, constituent :

- Non seulement, une obligation réglementaire que l'université déclinera sous forme de **3 annexes au contrat de travail**
- Mais aussi les **3 pièces constitutives** du dossier de demande pour recourir à un contrat de projet.

Ainsi, il est apparu nécessaire de mettre en place une **instance examinatrice**, dont l'objectif est de vérifier l'adéquation de la nature des tâches avec la nature du contrat et l'adéquation du contrat avec le type de projet et de financement, selon le principe général suivant : **un projet, un financement, une compétence.**

En revanche, cette instance n'a pas à se prononcer sur la valeur scientifique du projet ni sur sa faisabilité dans la mesure où ces aspects ont été évalués en amont par l'instance qui l'a validé et lui a accordé un financement.

Compte-tenu de la diversité des emplois pouvant être concernés par un recrutement sur un contrat de projet, l'instance examinatrice doit se décliner par secteur d'activité.

2.3 Les modalités de recours au contrat de projet

2.3.1 L'instance examinatrice pour des projets à finalité de recherche

➤ Composition

- VP Commission Recherche (Président de l'instance examinatrice)
- VP Ressources Humaines et Dialogue Social

- Directrice du Pôle recherche
- DGSA-DRH et/ou responsable du service de la gestion statutaire et des carrières des personnels enseignants et/ou gestionnaire ressources humaines référente recherche (à minima 2 personnes)
- 2 membres du vivier de 10 personnes (2 volontaires par institut de recherche parmi les membres BIATSS ou enseignants-chercheurs de la Commission Recherche) ne faisant pas partie de l'institut demandeur.

➤ Fonctionnement

Les porteurs de projet et les directeurs de laboratoire des instituts souhaitant recourir à un contrat de projet seront auditionnés par l'instance après avoir adressé à son Président la **fiche de poste** et les **3 pièces constitutives du dossier**, 6 mois avant la date prévue pour le début du contrat.

Le Président de l'instance examinatrice choisira 2 membres du vivier en fonction des projets présentés. Il pourra aussi solliciter des experts extérieurs pour évaluer l'adéquation du projet au regard de la déclinaison RH du contrat de projet.

L'instance se réunira 4 fois par an afin de proposer 2 sessions par semestre (2 entre janvier et juin et 2 entre septembre et décembre).

Ce calendrier sera intégré au calendrier des DARAC recherche.

➤ Rôle

L'instance se prononcera sur la réalité du recours à un contrat de projet et évaluera le niveau de compétences du recrutement, notamment au regard de la grille de rémunération figurant dans la charte de gestion des agents contractuels de l'Université de Limoges. **Le recours au contrat de projet sera autorisé sous réserve de l'obtention d'un financement par des ressources propres.**

2.3.2 L'instance examinatrice pour des projets à finalité de formation

➤ Composition

- VP Commission de la Formation et Vie Universitaire (Président de l'instance examinatrice)
- VP Ressources Humaines et Dialogue Social
- Directeur du Pôle formation
- DGSA-DRH et/ou son représentant
- 2 enseignants, 2 BIATSS et 2 étudiants élus de la Commission de la Formation et Vie Universitaire.

➤ Fonctionnement

Les porteurs de projet et les directeurs des pôles concernés souhaitant recourir à un contrat de projet seront auditionnés par l'instance après avoir adressé à son Président la **fiche de poste** et les **3 pièces constitutives du dossier**, 6 mois avant la date prévue pour le début du contrat.

Suivant la nature et les caractéristiques du projet présenté, le Président de l'instance examinatrice proposera à 2 enseignants, 2 personnels BIATSS et 2 étudiants, tous membres élus de la CFVU, de faire partie de la commission.

➤ Rôle

L'instance se prononcera sur la réalité du recours à un contrat de projet et évaluera le niveau de compétences du recrutement, notamment au regard de la grille de rémunération figurant dans la charte de gestion des agents contractuels de l'Université de Limoges. **Le recours au contrat de projet sera autorisé sous réserve de l'obtention d'un financement par des ressources propres.**

2.3.3 L'instance examinatrice pour des projets à finalité administrative et technique

➤ Composition

- Présidente ou Vice-Président (Présidente de l'instance examinatrice)
- VP Ressources Humaines et Dialogue Social

- DGS
- DGSA-DRH et/ou son représentant
- Deux membres du Conseil d'Administration
- Un membre de chacune des organisations syndicales représentées au sein du Comité Social d'Administration d'Etablissement (CSAE).

➤ Fonctionnement

Le responsable du service concerné souhaitant recourir à un contrat de projet sera auditionné par l'instance après avoir adressé à sa Présidente la **fiche de poste** et les **3 pièces constitutives du dossier**, 6 mois avant la date prévue pour le début du contrat.

Suivant la nature et les caractéristiques du projet présenté, la Présidente de l'instance examinatrice demandera à un représentant de chacune des organisations syndicales de faire partie de la commission.

➤ Rôle

L'instance se prononcera sur la réalité du recours à un contrat de projet et évaluera le niveau de compétences du recrutement, notamment au regard de la grille de rémunération figurant dans la charte de gestion des agents contractuels de l'Université de Limoges. **Le recours au contrat de projet sera autorisé sous réserve d'une décision du Conseil d'Administration de financer le projet sur le budget de l'établissement.**

2.4 Les conditions et modalités de réévaluation de la rémunération en cours de contrat

La **rémunération peut faire l'objet de réévaluation au cours du contrat**, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel ; et ce selon les principes définis par la **clause de rendez-vous salarial** prévue par la charte de gestion des agents contractuels applicable au sein de notre établissement.

