

Agenda social de l'ESR

GT1 – SUIVI DE LA SITUATION DES CONTRACTUELS

PUBLICS CONCERNÉS ET OBJECTIFS RECHERCHÉS

- ⇒ Suivi annuel de la mise en œuvre, dans les établissements relevant de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- ⇒ Identification et diffusion des bonnes pratiques de gestion, devant aboutir à des recommandations en direction des établissements afin qu'ils se dotent de chartes de gestion.
- ⇒ Analyse des politiques de recours aux contractuels, y compris les contractuels LRU, aboutissant à une réflexion sur la maîtrise du recours aux agents contractuels, à partir d'un état des lieux notamment en matière de recrutement et de formalisation des contrats (lisibilité/régularité).
- ⇒ Analyse de la situation des chargés d'enseignement relevant du décret de 1987 (hors fonctionnaires, retraités et étudiants) afin de repérer et d'encadrer des situations où ils accompliraient un volume horaire excessif et d'améliorer leurs modalités d'emploi.

1/ Point de situation et évolution du dispositif « Sauvadet » :

1.1 Bilan de la mise en œuvre du dispositif Sauvadet pour les agents contractuels BIATSS dans l'enseignement supérieur

La DGRH C réalise chaque année une enquête sur les agents contractuels BIATSS dont les résultats sont livrés au groupe de suivi « Sauvadet » en juillet. La dernière réunion s'est déroulée le 3 juillet 2015.

En 2013, on dénombrait 40 372 agents contractuels BIATSS soit, 24 730 ETPT.
En 2014, on dénombrait 39 491 agents contractuels BIATSS soit, 24 836 ETPT.

La filière administrative regroupe 25% des agents et la filière ITRF 66%.

Le pyramidage des agents contractuels BIATSS est le suivant :

- Catégorie A : 33% ;
- Catégorie B : 17% ;
- Catégorie C : 50%.

Agenda social de l'ESR

GT1 – SUIVI DE LA SITUATION DES CONTRACTUELS

Le nombre d'agents contractuels BIATSS est en baisse de -881 agents, soit -2%. Cette baisse s'explique par les titularisations opérées par les concours et recrutements réservés. L'effet cumulé des deux premières sessions produit ses premiers effets.

Diminution du nombre d'agents en CDI

L'effectif d'agents en CDI passe de 7 112 en 2013 à 6 703 en 2014, soit une baisse de -6%.

Diminution du nombre d'agents sur missions permanentes

L'effectif des agents contractuels sur missions permanentes passe de 20 331 en 2013 à 19 597 en 2014, soit une baisse de -4%.

Stabilité du nombre d'agents sur missions temporaires

L'effectif des agents contractuels sur missions temporaires passe de 20 041 à 20 075.

Résultats des deux premières sessions 2013 et 2014 des concours et recrutements réservés

3 460 postes offerts et 2 824 titularisations pour les deux sessions cumulées.

2013 : 1 772 postes offerts et 1 573 titularisations.

2014 : 1 688 postes offerts et 1 251 titularisations.

On note une baisse du rendement du concours de 89% en 2013 à 74% en 2014.

En 2015, 1 310 postes offerts aux concours réservés.

Sur les trois premières sessions, 4 770 postes ont été offerts dans l'enseignement supérieur avec une priorité donnée aux postes de catégorie C.

Le pyramidage des postes offerts est le suivant :

Postes offerts de catégorie A : 21% ;

Postes offerts de catégorie B : 20% ;

Postes offerts de catégorie C : 59%.

Le secteur de la recherche présente les particularités suivantes :

- les agents éligibles, au nombre de 969, relèvent principalement du CNRS (440), de l'INSERM (326) et de l'INRA (100) ;

- selon le dernier bilan disponible (établi au printemps 2014), le nombre de postes offerts est de 88 et le nombre de lauréats des recrutements réservés est de 50.

1.2. Perspectives de prolongation du Sauvadet

Le PJJ déontologie actuellement examiné par le Parlement prévoit de prolonger le dispositif jusqu'en 2018. L'examen des conditions d'éligibilité aux recrutements réservés se ferait alors au 31 mars 2013 au lieu du 31 mars 2011.

Agenda social de l'ESR

GT1 – SUIVI DE LA SITUATION DES CONTRACTUELS

2/ Diffusion des bonnes pratiques de gestion des contractuels :

La diversification des types de contrats peut créer des difficultés et parfois des disparités dans la mise en œuvre des dispositifs contractuels existants. Pour remédier à ces difficultés, certains établissements se sont dotés de charte de gestion à destination de leurs composantes et des agents concernés.

Dans ces conditions, il pourrait être envisagé de recenser un certain nombre de ces chartes, et après leur analyse proposer des recommandations en direction des établissements (dans un souci de diffusion des bonnes pratiques) afin qu'ils se dotent de telles chartes de gestion.

Ces recommandations porteraient sur la nécessaire présentation des modalités :

- 1/ de recrutement (identification du besoin, motif de recrutement, procédure, durée initiale du contrat, ...).
- 2 / de la rémunération (initiale, évolution, rémunération accessoire, ...).
- 3/ du parcours professionnel (poursuite du contrat, conditions de renouvellement, droits et obligations, formation professionnelle,...).
- 4/ d'accompagnement vers la fin de contrat (délai de prévenance, entretien préalable, le licenciement, l'accompagnement RH, ...).

3/ Les contractuels LRU :

L'article L954-3 du code de l'éducation dispose que « *le président [d'une université] peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels :*

- 1° *Pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ;*
- 2° *Pour assurer, par dérogation au premier alinéa de l'article [L. 952-6](#), des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article [L. 952-6-1](#) ».*

Afin d'analyser les contours de la mise en œuvre de ce dispositif, l'IGAENR a indiqué dans son programme d'activité de l'année en cours, rendu public, qu'elle livrerait un rapport sur le sujet. Cette étude devrait s'achever dans le courant du second trimestre 2016.

Les éléments qualitatifs et quantitatifs de ce document permettront de poser une réflexion sur l'utilisation de ce dispositif dans les universités.

4/ Les recrutements et la gestion des chargés d'enseignement vacataires

Les chargés d'enseignement vacataires sont recrutés sur le fondement de l'article L. 952-1 du code de l'éducation qui prévoit que « **les chargés d'enseignement apportent aux étudiants la contribution de leur expérience; ils exercent une activité professionnelle principale en dehors de leur activité d'enseignement. Ils sont nommés pour une durée limitée par le**

Agenda social de l'ESR

GT1 – SUIVI DE LA SITUATION DES CONTRACTUELS

président de l'université, sur proposition de l'unité intéressée, ou le directeur de l'établissement. En cas de perte d'emploi, les chargés d'enseignement désignés précédemment peuvent voir leurs fonctions d'enseignement reconduites pour une durée maximale d'un an ».

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions sont fixées par le décret n° 87-889 du 29 octobre 1987 ainsi que par celles du décret n°83-1175 du 23 décembre 1983 relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires.

Pour les chargés d'enseignements vacataires qui peuvent réaliser un nombre important d'heures d'enseignement un renforcement de l'encadrement juridique pourrait être envisagé afin de clarifier le dispositif juridique pour y recourir (1) ainsi que les conditions et les modalités de recrutement de ces vacataires (2).

1) Clarifier et renforcer le dispositif juridique

Dans ce cadre, il pourrait être envisagé de définir plus précisément la notion de chargé d'enseignement vacataire telle qu'elle existe actuellement dans le décret du 29 octobre 1987 par deux catégories de chargés d'enseignement.

1. **Des chargés d'enseignement vacataires qui seraient considérés comme des agents remplissant une activité occasionnelle non susceptible de se répéter régulièrement. Un plafond maximal d'heures de cours serait fixé pour cette catégorie d'agent.**
2. **Des chargés d'enseignement qui seraient des contractuels recrutés pour pourvoir un besoin temporaire ou permanent des établissements à temps incomplet. Un minimum d'heures de cours serait fixé pour cette catégorie.**

A. Les chargés d'enseignement vacataires

Ils seraient recrutés pour un nombre d'heures réduit, 96h au maximum sur l'année universitaire, sur la base d'un acte d'engagement allégé ne pouvant pas dépasser la durée de l'année universitaire.

Ils ne pourraient effectuer que des heures d'enseignement à l'exclusion de toute autre activité d'encadrement et de suivi pédagogique ou d'expertise.

Dans la mesure où ils exercent une activité occasionnelle sans lien de subordination juridique ils ne seraient pas soumis à la limite d'âge applicable aux agents de la fonction publique.

B. Les chargés d'enseignement

Ils seraient recrutés pour un nombre minimal d'heures qui ne pourrait être inférieur à 96h sur l'année universitaire. Dans la mesure où ils exercent une autre activité professionnelle, ils ne pourraient toutefois pas effectuer un service d'enseignement supérieur à 192 heures sur l'année universitaire et seraient recrutés sur la base d'un contrat dont la durée ne pourrait être supérieure à trois ans, renouvelable.

Agenda social de l'ESR

GT1 – SUIVI DE LA SITUATION DES CONTRACTUELS

Ce contrat prévoirait notamment :

- Le type d'enseignement.
- La discipline enseignée.
- La durée de l'enseignement.
- Les tâches liées à l'activité d'enseignement qui peuvent comporter la participation à des activités d'encadrement et de suivi pédagogique.
- Les modalités de rémunération et de paiement.

Dans la mesure où leur activité n'est pas ponctuelle, ils sont soumis à la limite d'âge applicable aux agents de la fonction publique.

2) Simplifier les conditions et les modalités de recrutement pour ces deux catégories de vacataires

Actuellement, chaque recrutement d'un chargé d'enseignement vacataire nécessite une étude approfondie de sa situation professionnelle pour évaluer s'il retire de son activité professionnelle principale des revenus d'existence suffisants. Or cette évaluation pose, à la fois, des difficultés aux établissements qui ne peuvent pas toujours appliquer ce dispositif, et aux enseignants vacataires, qui jugent cette démarche trop contraignante.

L'article 2 du décret du 23 octobre 1987 prévoit en effet que « *les chargés d'enseignement vacataires sont des personnalités choisies en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent, en dehors de leur activité de chargé d'enseignement, une activité professionnelle principale consistant :*

- soit en la direction d'une entreprise ;
- soit en une activité salariée d'au moins neuf cents heures de travail par an ;
- soit en une activité non salariée à condition d'être assujetties à la contribution économique territoriale ou de justifier qu'elles ont retiré de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans».

Dans de nombreux cas, ces dispositions soulèvent trois difficultés :

- **L'application du seuil des 900 heures de travail par an**

De nombreux chargés d'enseignement vacataires ont une activité professionnelle principale d'enseignement ou d'expertise pour laquelle l'application de ce seuil exprimé en heure est difficile.

Il pourrait être envisagé de fixer un seuil non plus en nombre d'heures mais sur la base d'un mi-temps. Ainsi, en ce qui concerne les activités d'enseignement **le seuil applicable pourrait être la moitié des obligations de service des PRAG PRCE, soit 192H par an.**

- **L'évaluation des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans.**

Compte tenu des seuils d'imposition de la contribution économique territoriale, les chargés d'enseignement vacataires qui exercent une activité non salariée sont tenus de justifier

Agenda social de l'ESR

GT1 – SUIVI DE LA SITUATION DES CONTRACTUELS

qu'elles ont retiré de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans. Cette condition est considérée comme lourde et difficile à mettre en œuvre.

Il pourrait être envisagé de réduire la durée de trois ans à deux ou un an et les conditions de mise en œuvre pourraient être précisées (documents justificatifs, niveau de rémunération...).

- **Le renouvellement des contrats**

La nécessité de reconstituer chaque année un nouveau dossier complet alourdit la procédure de gestion des établissements et impose des contraintes administratives fortes aux enseignants.

Il pourrait être prévu de simplifier les modalités de renouvellements des engagements et des contrats. Par exemple, il pourrait être précisé que seule la situation professionnelle de la personne doit être réexaminée par la fourniture des derniers bulletins de salaire.