

**Direction de la modernisation
de la gestion des ressources humaines**

**CA du 5 NOVEMBRE 2024
ANNEXE 4**

Contrat de mission scientifique

Article L 431-6 du Code de la Recherche

Loi de programmation de la recherche n°2020-1674 du 24 décembre 2020

Décret n° 2021-1449 du 4 novembre 2021 relatif au contrat de mission scientifique prévu par l'article L 431-6 du Code de la Recherche

Vu l'avis favorable du Conseil Scientifique du 24 septembre 2024 sur les catégories de projets et d'opérations de recherche éligibles au contrat de mission scientifique à l'université de Lorraine, à savoir les projets structurants de l'Etablissement, financés dans le cadre des PIA et France 2030.

Une réflexion a été menée sur la mise en place éventuelle du contrat de mission scientifique au sein de l'Etablissement, en lien avec les membres du CSA et des représentants de l'administration. Ces travaux ont conduit à un accord de principe pour que ce dispositif puisse être présenté dans le circuit institutionnel.

Le dispositif a été présenté au Conseil Scientifique du 24 septembre 2024, avec un vote favorable sur le périmètre catégoriel des projets et opérations de recherche éligibles au dit contrat de mission scientifique (cf ci-dessus), qui conduira à une décision de la Présidente de l'Université de Lorraine, si mise en œuvre du dispositif. Le CSA s'est lui prononcé le 24 octobre 2024 sur ce nouveau contrat.

Principes et cadrage du contrat de mission scientifique

Le contrat de mission scientifique permettra de s'insérer dans les dispositifs existants et dans la réflexion globale sur l'emploi contractuel au sein de l'Etablissement.

Le recrutement concerne les personnels enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs ainsi que les personnels BIATSS pour des projets et/ou des opérations de recherche, financés majoritairement sur des ressources propres de l'établissement, s'insérant dans la politique scientifique de l'Etablissement et dans la stratégie nationale de la Recherche.

Les agents bénéficiant d'un contrat de mission scientifique devront être titulaires, à la date du recrutement, d'un diplôme inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (NRCP).

Les fonctions proposées :

- de recherche mais aussi de pédagogie en lien avec la recherche
- équivalentes à des fonctions BIATSS (catégories B, A et A+).

La durée prévisionnelle du projet ou de l'opération de recherche pour lequel le contrat est conclu doit être supérieure à six ans, au regard des critères factuels et objectifs. Il s'agit d'un contrat de droit public de durée indéterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération de recherche, sans que ce soit un recrutement pérenne.

Le contrat prend fin :

- à la réalisation du projet ou de l'opération de recherche, sur justification de l'employeur, après un délai de prévenance de trois mois (avec engagement de la CCP ANT)
- après la première année du contrat, si le projet ou l'opération de recherche ne peut être réalisé.

Conformément aux échanges lors des travaux préparatoires, il est proposé un contrat de mission scientifique dans le cadre de nouveaux recrutements relevant du périmètre catégoriel ci-dessus évoqué. Pour les agents bénéficiant déjà d'un contrat à durée déterminée dont le périmètre relèverait du contrat de mission scientifique, un accompagnement RH sur une éventuelle modification de leur situation contractuelle serait possible sur demande de l'agent.

Les garanties proposées aux personnels sous contrat de mission scientifique sont les suivantes :

- une sécurisation de la situation de l'agent (entretiens annuels, temps de travail, télétravail, perspectives de rémunération, etc, ...)
- un accompagnement spécifique portant sur le développement des compétences et sur les évolutions possibles, au cours du contrat et notamment à la fin du contrat ;
- une valorisation de l'expertise via un niveau de rémunération améliorée (grilles de rémunération : cf annexe 1).

Une phase d'expérimentation de trois ans est proposée, ce qui permettra d'examiner les modalités du dispositif existant sur son éventuel déploiement définitif et des modalités associées.

Un bilan annuel sera présenté au Conseil Scientifique, à la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) au Conseil Social d'Administration et au Conseil d'Administration.

Une note d'information RH sera établie à destination des personnels recrutés, avec un volet axé sur la communication et l'accompagnement des structures pour la mise en place du dispositif.