

Délibération du conseil d'administration n°2026-002

Vu le code de l'éducation et notamment ses articles L712-1, L712-2 et L712-3,

Vu le décret 2022-1537 du 8 décembre 2022 modifié, relatif à la Comue de Toulouse,

Vu la convention d'association et de partenariat du 9 juin 2025 entre l'Université de Toulouse et ses établissements associés et partenaires, et notamment l'article 4 de relatif à l'accompagnement des personnels de la Comue,

Vu le CSAE de la Comue de Toulouse du 25 février 2026,

Vu la décision n°2026-001 du directoire élargi du 27 février 2026,

Vu l'invitation qui a été adressée au Conseil d'Administration 8 jours avant la séance, conformément à l'article R17 du règlement intérieur de la Comue de Toulouse,

Considérant que 21 membres étaient présents ou représentés sur les 40 qui composent le conseil, le quorum étant atteint,

Le Conseil d'Administration du 9 mars 2026

Après en avoir délibéré et considérant les résultats du vote, à savoir :

- 18 voix favorables
- 2 voix défavorables
- 0 membre ne prenant pas part au vote
- 1 abstention

DÉCIDE

Le Conseil d'administration approuve le protocole d'accord RH portant transfert de personnels de la Comue de Toulouse à l'Université de Toulouse. (cf document joint)

Toulouse, le 9 mars 2026

**Le Président de la Comue de
Toulouse**

Michael TOPLIS

PROJET POUR AVIS DU CSAE

Protocole d'accord RH portant transfert de personnels de la Comue de Toulouse à l'Université de Toulouse

Références réglementaires

- Code général de la fonction publique ;
- Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences ;
- Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ;
- Décret n° 99-272 du 6 avril 1999 relatif aux commissions paritaires d'établissement des établissements publics d'enseignement supérieur ;
- Décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'État ;
- Décret n° 2022-1537 du 8 décembre 2022 relatif à la communauté d'universités et établissements de Toulouse ;
- Décret n° 2024-1156 du 4 décembre 2024 portant création de l'Université de Toulouse et approbation de ses statuts ;
- Convention d'association et de partenariat conclue le 15 septembre 2025 entre l'Université de Toulouse et la Comue de Toulouse notamment son article 4.

Préambule

Le présent protocole d'accord définit les modalités de transfert et d'accompagnement RH des agents de la Communauté d'universités et établissements de Toulouse (Comue) vers l'EPE Université de Toulouse (UT), conformément à l'article 4 de la convention d'association et de partenariat :

Article 4 : Accompagnement des personnels de la COMUE

L'UT et la COMUE produiront dans les meilleurs délais un document présentant les conditions d'accompagnement et de transfert des personnels de la COMUE vers l'UT en lien avec les CSA des deux établissements. Une vigilance particulière sera apportée au personnel contractuel.

Ce protocole est issu d'un travail collaboratif entre les deux établissements concernés. Pour être applicable, il devra être soumis pour avis au CSA puis au vote des instances décisionnaires de chaque établissement.

Il constitue le cadre de référence pour l'accompagnement des personnels tout au long du processus de transfert des missions de la COMUE vers l'UT. Le transfert du personnel de la Comue à l'UT sera effectif selon un calendrier restant à fixer, l'ensemble des éléments de la « feuille de route » n'étant pas encore arrêté à ce jour.

Les dispositifs de gestion des personnels de la Comue en matière de rémunération, de conditions de travail, de formation, restent applicables aux agents de la Comue jusqu'à leur date effective de transfert à l'UT.

Ce protocole vise à définir les conditions d'accueil de ces agents à l'UT.

I. Instances

Le présent protocole sera soumis aux différentes instances de la Comue et de l'UT selon le calendrier suivant :

- CSA Comue : Avis sur le protocole RH portant transfert de personnels, 25 février 2026.
- CSA UT : Avis sur le protocole RH portant transfert de personnels, 19 février 2026
- CA Comue : Vote sur le protocole RH portant transfert de personnels, 9 mars 2026
- CA UT : Vote sur le protocole RH portant transfert de personnels, 9 mars 2026
- CSA/CA Comue et UT : information sur la liste des personnels transférés vers l'UT, au fil des transferts.

II. Conditions d'accueil de l'ensemble des personnels quel que soit leur statut (dans le respect le cas échéant des statuts particuliers)

Les règles de gestion du temps de travail, des congés et des récupérations du temps de travail (RTT) applicables seront celles en vigueur à l'Université de Toulouse.

Actuellement les règles en vigueur sont :

Organisation du temps de travail, congés et RTT :

- Plages fixes au cours desquelles la présence est obligatoire : de 9h30 à 11h30 et de 14h à 16h,
- Plages variables : de 07h30 à 09h30 et de 16h à 18h30,
- Pause méridienne de 45 min minimum,
- 3 cycles de travail hebdomadaires + 1 spécifique à certains contrats :
 - 39h10/semaine – 55 jours congés/an
 - 38h15/semaine – 50 jours congés/an
 - 37h20/semaine – 45 jours congés/an
 - 35h/semaine pour les contrats < 10 mois – 2,5 jours congés/mois
 - Possibilité d'aménagement du temps plein sur 4,5 jours

Le Compte Epargne Temps ainsi que les reliquats de congés de l'année en cours des agents initialement à la Comue seront repris par l'UT.

Le rythme de travail et l'organisation du planning de l'agent transféré pourront être maintenus en fonction des besoins du service.

Télétravail :

Possibilité jusqu'à 3 jours/semaine (minimum 2 jours de présence sur site). Possibilité d'étendre jusqu'à 5 jours de télétravail par semaine pour raisons de santé (sur préconisation du médecin de prévention).

Action sociale :

Les agents transférés bénéficieront de l'action sociale en vigueur à l'UT.

III. Mesures concernant les personnels titulaires

1. Inopérabilité du droit d'option

Dans le contexte du principe de la disparition de la Comue, le droit d'option est rendu inopérable.

La liste nominative des personnels titulaires affectés au sein de la Comue est annexée au présent document au fur et à mesure des transferts effectifs de personnels.

2. Conditions d'intégration à l'UT

Le rattachement à l'Université de Toulouse sera automatique pour les personnels titulaires de la Comue, qu'ils soient en activité, en position de détachement, de mise à disposition ou en disponibilité.

Ces personnels seront intégrés à l'UT sur leur corps, grade et indice de rémunération et dans le groupe IFSE correspondant à la fonction occupée à l'UT avec un principe de garantie indemnitaire. Les éléments variables de rémunération et toute prime exceptionnelle ou d'intéressement ne sont pas pris en compte dans la garantie indemnitaire.

Dans le cas où un agent titulaire aurait un montant d'IFSE supérieur à la Comue, il en conservera le bénéfice avec la mise en place d'une garantie indemnitaire. Cette garantie indemnitaire sera mise en regard de l'augmentation de l'IFSE de l'agent et ajustée jusqu'à son extinction.

IV. Mesures concernant les personnels contractuels de droit public et de droit privé (apprentis)

Les agents en contrat de droit public à durée déterminée ou indéterminée repris sur leur fonction se verront proposer un nouveau contrat de droit public à durée déterminée ou indéterminée (selon leur situation à la Comue), sans période d'essai.

Ce nouveau contrat reprendra les dispositions substantielles de son précédent contrat avec la Comue avec un principe de maintien de la rémunération globale (à l'exception des éléments variables de rémunération et de toute prime exceptionnelle ou d'intéressement).

Les services accomplis au sein de la Comue seront assimilés à des services accomplis au sein de l'UT. Il sera tenu compte de cette reprise d'ancienneté pour tous les avantages conventionnels ou légaux liés à l'ancienneté.

Les lignes directrices de gestion des agents contractuels de l'UT leur seront appliquées.

Concernant les apprentis, un nouveau contrat d'apprentissage sera établi reprenant les dispositions substantielles de son précédent contrat à la Comue et seront menés à leur terme par l'UT.

V. Accompagnement des agents

Le travail réalisé au sein des groupes de travail thématiques du plan de transformation en grand établissement puis examiné en comité de projet et soumis au collège de coordination vise à définir l'organisation future de chacune des missions aujourd'hui portées par la Comue et transférées à l'UT.

Une fois cette organisation posée et les évolutions de missions actées (nouvelles missions à porter, nouvelles activités, ...), les directions générales des services des deux établissements travailleront en lien avec les responsables des services concernés pour arrêter le nouvel organigramme.

Les agents de la Comue, qu'ils soient titulaires ou contractuels qui ne retrouveraient pas leur fonction lors du transfert à l'UT feront l'objet d'un accompagnement particulier par les services RH. Il leur sera notamment proposé un plan de formation adapté à leur nouvelle mission en concertation avec leurs supérieurs hiérarchiques.

Dans le cas où aucune proposition faite à l'agent ne lui conviendrait, celui-ci se verra proposé un bilan de repositionnement qui permettra à l'UT de réorienter l'agent sur une autre fonction. L'agent ne pourra refuser cette nouvelle affectation.

Dans le cas où deux agents se trouveraient sur la même fonction, une recherche de solution sera réalisée conjointement par les services RH de l'UT et de la Comue. Un entretien complémentaire avec chacun des agents devra permettre de définir, sur des critères objectifs, lequel des deux sera le plus adapté à la fonction et quelle proposition de poste pourra être faite à l'autre agent.

Dans certains cas de figure, une candidature sur l'emploi sera possible notamment dans le cadre d'une création de poste (création de nouveaux postes d'encadrement par exemple).

Afin d'accompagner l'ensemble des personnels, il sera créé une cellule d'accompagnement conjointe UT/ Comue en lien avec les services compétents en complément des dispositifs existants au sein de l'UT et de la Comue.

Cette cellule aura pour missions principales :

- Accueillir et informer individuellement les agents (binôme UT/Comue)
- Répondre aux questions relevant de situations concrètes ou sensibles

Des créneaux horaires seront proposés afin d'assurer des échanges personnalisés

VI. Mise en œuvre et suivi du protocole d'accord

Ce protocole d'accord s'applique à compter de sa signature. Il est transmis dès sa conclusion aux services académiques et ministériels.

Tous les moyens sont mis en œuvre pour le porter à la connaissance des agents concernés.

Fait à Toulouse, le _____,

