

**DEC181978DAJ**

Décision portant fin de fonctions et de nomination de Mme Christine Brunel aux fonctions de déléguée régionale pour la circonscription Normandie

**LE PRESIDENT - DIRECTEUR GENERAL,**

**Vu** le décret n°82-993 du 24 novembre 1982 modifié portant organisation et fonctionnement du Centre national de la recherche scientifique (CNRS) ;

**Vu** le décret du 24 janvier 2018 portant nomination de M. Antoine Petit aux fonctions de président du Centre national de la recherche scientifique ;

**Vu** la décision DEC130356DAJ du 14 février 2013 portant fin de fonctions et nomination de M. Vincent Goujon aux fonctions de délégué régional de la circonscription Normandie ;

**Vu** la décision DEC130821DAJ du 25 mars 2013 portant nomination de Mme Christine Brunel aux fonctions d'adjointe à la déléguée régionale de la circonscription Alsace ;

**DÉCIDE :**

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Il est mis fin aux fonctions de Mme Christine Brunel, adjointe à la déléguée régionale de la circonscription Alsace, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2018.

**Art. 2.** – Mme Christine Brunel, directrice de recherche, est nommée déléguée régionale de la circonscription Normandie à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2018, en remplacement de M. Vincent Goujon appelé à d'autres fonctions.

**Art. 3.** – La présente décision sera publiée au Bulletin officiel du CNRS.

Fait à Paris, le

Le président - directeur général

Antoine Petit



Le président-directeur général

[www.cnrs.fr](http://www.cnrs.fr)

Campus Gérard Mégie  
3, rue Michel-Ange  
75794 Paris cedex 16

T. 01 44 96 40 00  
F. 01 44 96 49 13

**CIRCULAIRE RELATIVE AU COMPTE PERSONNEL DE  
FORMATION**

*Publiée au bulletin officiel du CNRS*

Circulaire CIR182065DRH du 10/07/2018

<b>I.</b>	<b>LA DEFINITION DU CPF</b> .....	- 4 -
<b>II.</b>	<b>LES PERSONNELS CONCERNES</b> .....	- 4 -
<b>III.</b>	<b>LA PORTABILITE DU CPF</b> .....	- 4 -
<b>A.</b>	<b>AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE</b> .....	- 4 -
1.	La portabilité de droit commun.....	- 4 -
2.	La portabilité selon la position administrative.....	- 5 -
<b>B.</b>	<b>ENTRE LE SECTEUR PRIVE ET LE SECTEUR PUBLIC</b> .....	- 5 -
1.	Un agent public devient salarié.....	- 5 -
2.	Un salarié devient agent public.....	- 5 -
<b>C.</b>	<b>EN CAS DE PERTE INVOLONTAIRE D'EMPLOI</b> .....	- 5 -
<b>IV.</b>	<b>LES MODALITES D'ACQUISITION DES DROITS A CPF</b> .....	- 6 -
<b>A.</b>	<b>LES PERIODES PRISES EN COMPTE POUR LE CALCUL DES DROITS A CPF</b> .....	- 6 -
<b>B.</b>	<b>LES REGLES D'ACQUISITION</b> .....	- 7 -
1.	Acquisition de droit commun.....	- 7 -
2.	Acquisition majorée .....	- 7 -
<b>V.</b>	<b>LES MODALITES D'ALIMENTATION DU CPF</b> .....	- 8 -
<b>A.</b>	<b>L'UTILISATION PAR ANTICIPATION</b> .....	- 8 -
<b>B.</b>	<b>L'ABONDEMENT POUR PREVENTION DE L'INAPTITUDE</b> .....	- 9 -
<b>VI.</b>	<b>LE CPF ARTICULE AUX AUTRES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE</b> .....	- 9 -
<b>A.</b>	<b>LE TRANSFERT DU DIF AU CPF</b> .....	- 9 -
<b>B.</b>	<b>LE COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN</b> .....	- 10 -
<b>C.</b>	<b>LES PREPARATIONS AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS</b> .....	- 10 -
1.	L'agent est inscrit à une action de formation de préparation aux concours et examens professionnels .....	- 10 -
2.	L'agent n'est pas inscrit à une action de formation de préparation aux concours et examens professionnels.....	- 10 -
<b>D.</b>	<b>LE CONGE POUR BILAN DE COMPETENCES ET LE CONGE POUR VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE</b> -	10 -
<b>E.</b>	<b>LE CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE</b> .....	- 11 -
<b>F.</b>	<b>LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION</b> .....	- 11 -
<b>VII.</b>	<b>LES FORMATIONS ELIGIBLES AU TITRE DU CPF</b> .....	- 11 -
<b>VIII.</b>	<b>LE FINANCEMENT DES FORMATIONS</b> .....	- 12 -
<b>IX.</b>	<b>LA PROCEDURE D'INSTRUCTION DES DEMANDES D'UTILISATION DU CPF</b> .....	- 12 -
<b>A.</b>	<b>LE TRAITEMENT DES DEMANDES</b> .....	- 12 -
<b>B.</b>	<b>UNE DEMARCHE A L'INITIATIVE DE L'AGENT</b> .....	- 13 -
<b>C.</b>	<b>LA PRESENTATION DE LA DEMANDE</b> .....	- 13 -
<b>D.</b>	<b>L'APPRECIATION DE LA DEMANDE PAR LE CNRS</b> .....	- 14 -
<b>E.</b>	<b>LA FORMALISATION DE LA DECISION</b> .....	- 14 -

<b>X.</b>	<b>LA SITUATION DE L'AGENT EN FORMATION.....</b>	<b>- 15 -</b>
<b>XI.</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE ET ANNEXES .....</b>	<b>- 16 -</b>
<b>A.</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE .....</b>	<b>- 16 -</b>
<b>B.</b>	<b>ANNEXES .....</b>	<b>- 16 -</b>

## I. LA DEFINITION DU CPF

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les agents publics bénéficient d'un compte personnel d'activité (CPA) qui s'articule autour du compte personnel de formation (CPF) et du compte d'engagement citoyen (CEC).

Le compte personnel de formation permet à l'ensemble des agents publics relevant des dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, d'acquérir des droits à formation. Ces droits prennent la forme d'heures qui peuvent être mobilisées pour suivre une formation, et obtenir le financement des frais pédagogiques qui en découlent.

Ce nouveau dispositif a pour objet de permettre aux agents publics de développer leurs compétences et de favoriser les transitions professionnelles tout au long de leur carrière.

## II. LES PERSONNELS CONCERNES

Le CPF bénéficie à l'ensemble des fonctionnaires et agents contractuels relevant des dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les fonctionnaires bénéficient du CPF dès leur nomination en tant que stagiaires. Les fonctionnaires stagiaires peuvent ainsi solliciter l'utilisation de leurs droits acquis au titre du CPF au cours de leur période de formation ou de stage, par exemple pour parfaire la formation suivie dans le cadre d'un projet professionnel (double cursus avec l'obtention d'un diplôme, pour obtenir une certification linguistique, etc.).

Les agents contractuels bénéficient du CPF dès leur recrutement quelle que soit la durée de leur contrat. Par ailleurs, les apprentis recrutés par le CNRS bénéficient d'un CPF, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, qui est alimenté par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Chaque agent titulaire d'un CPF peut consulter ses droits inscrits sur celui-ci en accédant au service en ligne sur le site suivant : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>.

Lorsqu'un agent a fait valoir ses droits à la retraite, il ne peut plus solliciter l'utilisation des droits inscrits sur son compte personnel de formation auprès du CNRS.

## III. LA PORTABILITE DU CPF

Les droits à formation attachés à l'agent sont garantis par le CPF. L'agent peut les invoquer tout au long de son parcours professionnel, indépendamment de sa situation et de son statut.

### A. AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

#### 1. La portabilité de droit commun

Le CPF est portable au sein de la fonction publique entre la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière.

Les droits acquis auprès du CNRS peuvent être utilisés auprès de toute administration mentionnée à l'article 2 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (*administration de l'Etat, des régions, des départements,*

*des communes et de leurs établissements publics y compris les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales).*

Et, inversement, les droits acquis auprès de l'une de ces administrations peuvent être utilisés auprès du CNRS.

## **2. La portabilité selon la position administrative**

Lorsque l'agent est mis à disposition ou en position normale d'activité, la demande d'utilisation du CPF est traitée par l'administration d'origine, sauf disposition contraire prévue dans la convention de mise à disposition ou de gestion.

Lorsque l'agent est en position de détachement, sa demande d'utilisation du CPF devra être présentée à l'organisme auprès duquel il est affecté.

Lorsque l'agent est placé en disponibilité et qu'il exerce une activité professionnelle, il relève du régime applicable dans le cadre de cette activité. S'il n'exerce aucune activité, l'agent ne peut solliciter la prise en charge d'une action de formation au titre de ses droits CPF auprès de son employeur d'origine.

Lorsque l'agent est en congé parental, il peut mobiliser son CPF pour des actions de formation relevant de la formation continue, de la réalisation de bilans de compétences et de la validation des acquis de l'expérience. La demande de bilan de compétences doit être formulée six mois au plus avant l'expiration de la dernière période de congé parental. L'agent en congé parental bénéficie de droit des préparations aux concours et examens professionnels dès lors qu'il n'en a pas bénéficié au cours des trois années antérieures.

*N.B. : Lorsqu'un agent est en congé de maladie (congé ordinaire de maladie, congé de longue maladie, congé de longue durée), il ne peut être autorisé à suivre une formation, qu'elle relève ou non du CPF.*

## **B. ENTRE LE SECTEUR PRIVE ET LE SECTEUR PUBLIC**

### **1. Un agent public devient salarié**

Les droits acquis en tant qu'agent public sont conservés. L'intéressé peut les faire valoir auprès de son nouvel employeur et les utiliser dans les conditions définies par les articles L.6323-1 et suivants code du travail.

### **2. Un salarié devient agent public**

Les droits acquis au titre du CPF en tant que salarié sont conservés et utilisés dans les mêmes conditions que si ces droits avaient été acquis au sein de la fonction publique.

Cependant, les droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2014 dans le secteur privé sont conservés jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021 mais ils ne sont pas portables dans le secteur public. L'intéressé ne pourra les utiliser qu'auprès d'un employeur privé, régi par code du travail, qui le réemploierait d'ici 2021.

## **C. EN CAS DE PERTE INVOLONTAIRE D'EMPLOI**

Les agents privés involontairement d'emploi (*perte d'emploi des agents contractuels, radiation, etc.*) peuvent utiliser leurs droits acquis au titre du CPF auprès de Pôle emploi.

Les agents concernés doivent donc être invités à prendre contact avec Pôle emploi en vue d'une prise en charge de leur demande. Si un désaccord devait apparaître avec les services de Pôle emploi quant à la prise en charge de la demande, le CNRS assure la prise en charge.

#### **IV. LES MODALITES D'ACQUISITION DES DROITS A CPF**

Le CPF permet d'acquérir des droits à formation qui prennent la forme d'heures mobilisables pour suivre une formation et en obtenir le financement.

##### **A. LES PERIODES PRISES EN COMPTE POUR LE CALCUL DES DROITS A CPF**

L'alimentation du CPF est calculée au prorata du temps travaillé.

Le nombre d'heures de référence est la durée légale annuelle de travail, soit 1 607 heures maximum.

Le temps partiel est assimilé à du temps complet et ne donne donc pas lieu à proratisation des droits au titre du CPF.

Les périodes suivantes sont également prises en compte au titre d'un temps complet :

- congé annuel ;
- congé de maladie ordinaire, de longue maladie et de longue durée ;
- congé pour maternité, pour adoption, pour paternité et d'accueil de l'enfant ;
- congé de formation professionnelle ;
- congé pour validation des acquis de l'expérience ;
- congé pour bilan de compétences ;
- congé pour formation syndicale ;
- congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité ;
- congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et d'animateurs ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé pour siéger, comme représentant d'une association déclarée en application de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 ;
- congé pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle ;
- congé parental ;

- crédit de temps syndical.

En revanche, lorsque l'agent est à temps incomplet (*CDD ou CDI recrutés en application de l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984*), l'acquisition des droits au titre du CPF est proratisée en fonction de la durée de travail.

Exemple :

*Un agent recruté à temps incomplet à 50% au 1er janvier 2018 bénéficiera au 31 janvier 2018 de 12 heures, au lieu de 24 heures, sur son CPF au titre de l'année 2018.*

## **B. LES REGLES D'ACQUISITION**

### **1. Acquisition de droit commun**

Le CPF est alimenté annuellement en heures de formation au 31 décembre de chaque année.

L'agent à temps complet acquiert 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis il acquiert 12 heures par an jusqu'à atteindre le plafond de 150 heures.

Les droits acquis au titre du CPF sont ainsi plafonnés à 150 heures.

Exemples :

*Un agent à temps complet dispose de 100 heures sur son CPF au 1er janvier 2017 et n'a pas consommé d'heures en 2017, il bénéficiera d'une alimentation de 24 heures au titre de l'année 2017, soit un total de 124 heures. Si en 2018, il ne consomme pas d'heures alors il bénéficiera d'une alimentation de 12 heures au titre de 2018, soit un total de 136 heures.*

*Un agent à temps complet dispose de 120 heures sur son CPF au 1er janvier 2018, et il en utilise 20 pendant l'année, il bénéficiera de 24 heures au titre de l'année 2018, soit un total de 124 heures.*

### **2. Acquisition majorée**

Les agents du CNRS de catégorie C qui ne possèdent pas un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé, au plus, au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles, c'est-à-dire qui ont le seul brevet des collèges ou qui n'ont pas achevé la formation pour obtenir le diplôme de niveau V, bénéficient d'une alimentation majorée.

A temps complet, ils acquièrent 48 heures par an dans la limite d'un plafond de 400 heures.

Pour obtenir cette alimentation majorée, l'agent doit le déclarer au moment de l'activation de son CPF. En cas d'oubli, l'alimentation ne pourra être rétroactive mais une correction pourra être faite par l'établissement.

Si cet agent obtient un diplôme de niveau V, il devra mettre à jour son compte personnel d'activité. Les droits acquis avant l'obtention du diplôme resteront acquis et pourront être utilisés, le CPF pourra être à nouveau alimenté quand il aura moins de 150h.



Exemple :

*Un agent a 350 heures sur son CPF, il en utilise 150 et obtient un CAP. Il conserve les 200 heures restantes et il peut les utiliser. Lorsqu'il aura moins de 150 heures, son CPF pourra être à nouveau alimenté dans la limite de 150 heures.*

## V. LES MODALITES D'ALIMENTATION DU CPF

Le CPF est alimenté de manière automatique à partir de la déclaration annuelle des données sociales (DADS) faite par le CNRS.

L'alimentation est effectuée par la Caisse des dépôts et consignations à la fin du trimestre de l'année n+1 (1<sup>ère</sup> alimentation en 2018 pour droits acquis en 2017).

En ce qui concerne les apprentis, il leur appartient de l'ouvrir et d'y porter les droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2014, sur la base de l'attestation produite par le CNRS.

Il est précisé par ailleurs que le CPF des apprentis est alimenté par la caisse des dépôts et consignation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

### A. L'UTILISATION PAR ANTICIPATION

Lorsqu'un agent souhaite effectuer une formation dont la durée est supérieure aux droits qu'il a acquis, il peut, avec l'accord du CNRS, consommer par anticipation des droits non encore acquis, dans la limite des droits qu'il peut acquérir au cours des deux années civiles suivantes. Une attention particulière sera portée aux agents en situation de handicap qui formuleraient une telle demande.

Cette possibilité est doublement limitée :

- lorsqu'il s'agit d'un agent contractuel, l'utilisation par anticipation ne peut dépasser les droits restant à acquérir au regard de la durée du contrat en cours ;
- la durée totale utilisée grâce à ce dispositif ne peut dépasser le plafond de 150 heures (400 heures selon le niveau de diplôme de l'agent).

Exemples :

*Un agent dispose de 100 heures sur son CPF au 1er janvier 2018, il peut solliciter par anticipation l'utilisation de 24 heures au titre de l'année 2018 et 12 heures au titre de 2019, soit un total de 136 heures.*

*Un agent, qui dispose de 130 sur son CPF au 1er janvier 2018, peut solliciter par anticipation l'utilisation de 12 heures au titre de l'année 2018 et 8 heures au titre de 2019, soit un total de 150 heures.*

Ce dispositif n'étant pas géré par la Caisse des dépôts et consignations, il appartient au CNRS d'assurer le suivi en gestion de ces demandes afin d'effectuer la décrémentation au moment où les nouveaux droits sont inscrits sur le compte.

Vous trouverez ci-joint un modèle de convention d'utilisation par anticipation des droits.

## **B. L'ABONDEMENT POUR PREVENTION DE L'INAPTITUDE**

Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires dans la limite de 150 heures, en complément des droits acquis.

Le nombre d'heures supplémentaires accordé est déterminé en fonction du projet professionnel de l'agent et de la formation envisagée. Il peut s'agir de plusieurs formations concourant au même projet professionnel.

Cet abondement complémentaire s'ajoute aux droits acquis au titre du CPF et n'est pas limité par les plafonds fixés (*150 ou 400 heures selon la situation de l'agent*). Cependant, il ne constitue pas une modalité d'alimentation du CPF, il est conditionné par le projet professionnel de l'agent et correspond aux heures strictement nécessaires à la formation suivie.

Cet abondement ne sera pas géré par la Caisse des dépôts et consignations qui gère l'alimentation du CPF. Le suivi sera assuré par le CNRS.

Pour bénéficier de ce dispositif, l'agent doit présenter une demande, dont vous trouverez un modèle ci-joint, accompagnée de l'avis du médecin de prévention ou du travail.

### Exemples :

*Un agent qui dispose de 100 heures sur son CPF et souhaite effectuer une formation de 200 heures, peut se voir accorder 100 heures supplémentaires ;*

*Un agent qui ne dispose pas d'un diplôme de niveau V et qui dispose de 160 heures sur son CPF peut se voir attribuer 140 heures supplémentaires pour suivre une formation de 300 heures.*

## **VI. LE CPF ARTICULE AUX AUTRES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **A. LE TRANSFERT DU DIF AU CPF**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2016 doivent être considérés comme des droits CPF.

Les agents du CNRS peuvent ainsi utiliser leurs droits acquis au titre du DIF comme des droits acquis au titre du CPF depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### Exemple :

*Un agent avait, au 31 décembre 2016, 50 heures au titre du DIF. Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, il a donc 50 heures au titre de son CPF.*

Les agents recrutés par le CNRS qui ont exercé une activité professionnelle dans le secteur privé préalablement à l'entrée en vigueur du CPF dans ce secteur, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2015, ont deux compteurs :

- un compteur concernant les droits CPF acquis depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, qui est portable et conservé dans le secteur public ;

- un compteur concernant les droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014, le DIF n'étant pas portable entre le secteur privé et le secteur public, celui-ci ne pourra être utilisé auprès de l'employeur public et ces droits seront perdus le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Ils ne peuvent être utilisés qu'auprès d'un employeur régi par le code du travail.

## **B. LE COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN**

Le compte d'engagement citoyen (CEC) bénéficie, comme pour le CPF, à tout agent public qui exerce des activités bénévoles ou de volontariat.

Les activités bénévoles ou de volontariat concernées sont énumérées limitativement par l'article L.5151-9 du code du travail. Pour chacune de ces activités, une durée nécessaire a été fixée afin d'acquérir 20 heures au titre de l'engagement citoyen, dans la limite d'un plafond de 60 heures.

Les heures acquises au titre du CEC peuvent permettre de compléter les heures acquises au titre du CPF pour suivre une formation éligible au CPF. Dans ce cas, elles sont mobilisées après utilisation des heures inscrites sur le CPF.

Les heures acquises au titre du CEC permettent également aux bénévoles, aux volontaires en service civique et aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seules les heures acquises au titre du CEC sont mobilisables et permettent de financer ces formations.

## **C. LES PREPARATIONS AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS**

### **1. L'agent est inscrit à une action de formation de préparation aux concours et examens professionnels**

Dans ce cas, l'agent bénéficie de droit d'une décharge de 5 jours maximum. Si la formation nécessite plus de 5 jours, l'agent peut utiliser les droits acquis au titre du CPF pour compléter.

L'agent peut également bénéficier d'un temps de préparation personnelle. Pour cela, il utilise son compte épargne temps (CET) puis le cas échéant son CPF.

### **2. L'agent n'est pas inscrit à une action de formation de préparation aux concours et examens professionnels**

Dans ce cas, l'agent ne bénéficie pas d'une décharge de droit. Il peut utiliser son CET et à défaut son CPF pour bénéficier d'une décharge de 5 jours maximum au total par année civile.

## **D. LE CONGE POUR BILAN DE COMPETENCES ET LE CONGE POUR VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE**

Le CPF peut permettre de compléter la préparation ou la réalisation d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience, respectivement prévues par les articles 22 et 23 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

## E. LE CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le congé de formation professionnelle prévu par le chapitre IV du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2017 s'articule également avec le CPF. En effet, le congé de formation professionnelle peut être utilisé en aval du CPF lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits acquis au titre du CPF mais également en amont.

Le congé de formation professionnelle peut ainsi permettre de compléter l'utilisation du CPF.

Dans ce cas, l'agent est invité à faire une demande globale (*congé de formation professionnelle et CPF*) afin que le CNRS puisse apprécier la globalité de la demande et se prononcer sur celle-ci. Après accord, l'agent sera ainsi assuré de pouvoir suivre toute la formation.

## F. LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Les actions de formation incluses dans la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie hors du temps de service et s'imputer sur le compte personnel de formation, après accord écrit de l'agent.

## VII. LES FORMATIONS ELIGIBLES AU TITRE DU CPF

Le compte personnel de formation est un dispositif qui permet aux agents publics de construire leur parcours professionnel par un large accès à la formation. Cela permet notamment d'accéder à des formations qui correspondent à un projet d'évolution professionnelle qui peut se situer hors du contexte professionnel de l'agent.

Peut être considérée comme répondant à un projet d'évolution professionnelle, toute action de formation qui vise à :

- accéder à de nouvelles fonctions, pour changer de corps ou de grade (*préparation aux concours et examens, etc.*), ou par exemple exercer des responsabilités managériales (*formation au management, etc.*) ;
- effectuer une mobilité professionnelle (*et le cas échéant géographique*), par exemple pour changer de domaine de compétences (*un agent occupe un poste à dominante juridique et souhaite s'orienter vers un poste budgétaire et demande à bénéficier d'une formation en ce sens préalablement au moment de postuler, etc.*) ;
- s'inscrire dans une démarche de reconversion professionnelle, que ce soit dans le secteur public ou le secteur privé.

Le compte personnel de formation peut également être utilisé pour accéder à un diplôme, un titre ou tout autre certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou à l'inventaire mentionné à l'article L.335-6 du code de l'éducation nationale<sup>1</sup>. Cette démarche doit nécessairement répondre à un objectif d'évolution professionnelle. Ainsi, une formation tendant à obtenir un diplôme qui ne s'inscrirait dans aucune perspective professionnelle ne peut être considérée comme éligible au compte personnel de formation.

---

<sup>1</sup> Ces listes sont consultables sur le site <http://www.cncp.gouv.fr>

En outre, les formations relatives à l'adaptation aux fonctions exercées ne sont pas éligibles au CPF. Elles relèvent des obligations du CNRS au titre de l'accompagnement de la qualification de ses agents aux exigences des métiers et des postes de travail. Les formations suivies préalablement ou parallèlement à la prise de poste suite à une procédure de recrutement doivent également être considérées comme en dehors du champ d'éligibilité du CPF.

Par ailleurs, le CPF ne peut être décrétement des heures de formation suivies par un agent dans le cadre d'une procédure de reclassement pour inaptitude physique, cette formation relevant alors des obligations de l'employeur.

## VIII. LE FINANCEMENT DES FORMATIONS

Le financement du CPF s'établit dans le cadre de la stratégie globale de financement de la politique de formation du CNRS.

L'établissement prend en charge les frais pédagogiques de la formation demandée et validée dans le cadre de l'utilisation du CPF. Lorsque la formation demandée est inscrite au plan de formation de l'établissement<sup>2</sup>, les frais annexes peuvent faire l'objet d'une prise en charge totale ou partielle par le CNRS.

Lorsque l'action de formation sollicitée est assurée par un organisme extérieur et qu'elle ne relève pas du plan de formations de l'établissement, l'agent peut bénéficier d'une prise en charge des frais pédagogiques dont le montant maximum est fixé par voie réglementaire.

En ce qui concerne les demandes effectuées par les apprentis, en application de l'article L.6323-20-1 du code du travail, le CNRS prend en charge leurs demandes d'utilisation des droits acquis au titre du CPF.

## IX. LA PROCEDURE D'INSTRUCTION DES DEMANDES D'UTILISATION DU CPF

### A. LE TRAITEMENT DES DEMANDES

Les demandes d'utilisation du CPF sont traitées dans le cadre de deux campagnes annuelles.

Deux vagues de campagnes sont proposées sur la même année N (*avec examen des demandes en CRFP qui donne un avis consultatif*) pour toutes les demandes de mobilisation du CPF.

Elles seront organisées selon les procédures en vigueur au sein de l'établissement :

- 1<sup>ère</sup> campagne au cours du premier semestre de l'année N ;
- 2<sup>ème</sup> campagne au cours du deuxième semestre de l'année N.

Le délai de réponse dans les deux mois se décomptera à compter de la date de clôture de réception des demandes de CPF.

---

<sup>2</sup> Le plan de formation de l'établissement est constitué des Plans de Formation régionaux (PFR), des Actions Nationales de Formation (ANF), des Ecoles Thématiques (ET).

L'organisation d'un traitement par campagne permet d'arbitrer plus facilement les demandes, notamment au regard des priorités définies par le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 et par l'établissement à travers d'une note susceptible d'être revue chaque année.

### **B. UNE DEMARCHE A L'INITIATIVE DE L'AGENT**

Le compte personnel de formation n'est mobilisé qu'à l'initiative de l'agent pour la préparation et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle. Ce dernier peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, promotion ou reconversion professionnelle.

Avant de formaliser sa demande, l'agent est invité à se faire accompagner par un conseiller /assistant ressources humaines ou un conseiller/assistant formation de la DR dont il relève afin d'affiner son projet d'évolution professionnelle et d'étudier les modalités d'accompagnement les plus adaptées. Ce dernier s'assure que la formation souhaitée est en adéquation avec le projet d'évolution professionnelle de l'agent ou que l'agent dispose bien des prérequis exigés pour suivre la formation. Il peut ainsi aider l'agent à préciser sa demande et proposer, éventuellement, des mesures complémentaires ou alternatives d'accompagnement.

L'agent qui souhaite utiliser par anticipation ses droits acquis au titre du CPF ou bénéficier d'un abondement pour prévention de l'inaptitude doit également être accompagné dans cette démarche par le service des ressources humaines.

### **C. LA PRESENTATION DE LA DEMANDE**

L'agent doit adresser sa demande d'utilisation des heures de son CPF auprès du service RH de la DR dont relève son unité d'affectation. Cette demande doit être formalisée par écrit, et préciser les points suivants :

- la nature de son projet (*motivation et objectif poursuivi, fonctions visées, compétences, diplôme ou qualifications à acquérir, recours ou non à un accompagnement type conseil en évolution professionnelle, etc.*) ;
- le programme et la nature de la formation visée (*préciser si la formation est diplômante, certifiante, ou professionnalisante, les prérequis de la formation, etc.*) ;
- et, le cas échéant l'organisme de formation sollicité si la formation et/ou le prestataire visé ne figure pas dans l'offre de formation de l'établissement.

Un formulaire de demande d'utilisation du CPF avec présentation du projet d'évolution professionnelle est joint en annexe de la présente circulaire.

Les heures de formation au titre du CPF doivent, en priorité, être mobilisées sur les heures de service. L'agent doit donc solliciter son supérieur hiérarchique afin de vérifier la compatibilité du calendrier envisagé avec les nécessités d'organisation du service. A défaut, une discussion doit s'engager entre l'agent et son supérieur hiérarchique afin d'échanger sur la possibilité d'un report de la formation ou d'un aménagement du cycle de travail.

#### **D. L'APPRECIATION DE LA DEMANDE PAR LE CNRS**

De manière générale, le CNRS prend en considération les éléments suivants :

- la nature de la formation envisagée ;
- son financement ;
- son calendrier.

Par ailleurs, le CNRS examine les demandes en donnant une priorité aux actions de formations suivantes (*cf. article 5 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017*) :

- une action de formation, un accompagnement ou un bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions ;
- une action de formation de préparation aux concours et examens ;
- une action de formation permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;
- un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

Chaque demande est ainsi appréciée en prenant en considération la maturité du projet (*antériorité, pertinence, etc.*), la situation de l'agent (*catégorie, niveau de diplôme, situation géographique, etc.*) et en fonction des ordres de priorité définis par le décret n°2017-928 susvisés et par le CNRS annuellement à l'occasion des dialogues Ressources avec les délégations régionales. Ces priorités seront communiquées par une note de la DRH.

Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée aux actions de formation proposées par l'établissement.

#### **E. LA FORMALISATION DE LA DECISION**

La mobilisation du compte personnel de formation fait l'objet d'une décision du délégué régional dans un délai de deux mois suivant la date de clôture de la campagne de recueil des demandes.

Le refus opposé à une demande d'utilisation de CPF doit être motivé après examen particulier de la demande de l'agent, qui pourra le cas échéant contester ce refus devant la commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétente qui rendent un avis consultatif.

Les motifs pouvant justifier un refus, sans être exhaustif, sont les suivants :

- le projet professionnel de l'agent ne nécessite pas cette formation (*absence de prérequis, ne correspond pas aux priorités telles que définies par le CNRS au § 2 de la partie VII de la présente circulaire, etc.*) ;
- un défaut de crédits disponibles par rapport au financement requis de la formation ;
- l'incompatibilité du calendrier de la formation avec les nécessités du service.

En cas de troisième refus portant sur une demande d'utilisation par un agent du CPF pour une action de formation de même nature, le CNRS devra préalablement à ce refus saisir la commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétente.

Par ailleurs, si plusieurs refus sont opposés à un agent effectuant différentes demandes d'utilisation de son CPF, il bénéficie d'un accompagnement personnalisé pour l'élaboration de son projet d'évolution professionnel.

Le traitement des demandes pourra faire l'objet d'une procédure dématérialisée.

## X. LA SITUATION DE L'AGENT EN FORMATION

Une fois l'accord du CNRS obtenu, les actions de formation suivies au titre du compte personnel de formation ont lieu, en priorité, sur le temps de service. Si l'agent le souhaite, elles peuvent avoir lieu en dehors du temps de service.

Dès lors, les heures consacrées à la formation au titre du compte personnel de formation pendant le temps de service constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par le CNRS de la rémunération de l'agent.

L'agent qui utilise son CPF est couvert au titre du risque AT/MP (*accident du travail et maladie professionnelle*) comme tout agent qui suit une formation, y compris lorsque la formation intervient hors de son temps de service. Ce temps hors service n'est en revanche pas pris en compte dans la constitution du droit à pension en application de l'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Toutefois, l'agent en congé parental qui utilise son CPF, reste placé en position de congé parental. Le temps passé en formation ne vaut pas temps de service effectif et n'ouvre droit à aucune rémunération ni indemnité mais l'agent est couvert dans le cas d'un éventuel accident de trajet.

Au CNRS, les heures de CPF sont comptabilisées en journée et demi-journée à travers le système d'information de gestion des congés.

Les heures CPF sont ainsi converties comme suit :

- une journée de formation correspond à un forfait d'utilisation de 6 heures de droits acquis ;
- une ½ journée de formation correspond à un forfait d'utilisation de 3 heures de droits acquis.

Tout agent ayant reçu l'autorisation de mobiliser son CPF doit saisir dans le système d'information de gestion des congés les dates de ses journées ou demi-journées de formation au titre du CPF. Il a également l'obligation de suivre l'intégralité de la formation. S'il est constaté que tout ou partie de la formation n'a pas été suivie sans motif valable (*avis médical, etc.*), le CNRS pourra lui demander le remboursement des frais qu'il a engagés (*frais pédagogiques et frais annexes le cas échéant*).



## XI. TEXTES DE REFERENCE ET ANNEXES

### A. TEXTES DE REFERENCE


- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (articles 22, 22 ter et 22 quater) ;
- Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016 relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité ;
- Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique.

### B. ANNEXES

- A1 : Formulaire de demande de CPF ;
- A2 : Courrier d'acceptation / Courrier de refus / report ;
- A3 : Convention d'utilisation anticipée des droits du compte personnel de formation.

Fait à Paris le **10 JUIL. 2018**

Le Directeur des ressources humaines



Pierre Coural



**Détail de l'action de formation action demandée****Action de formation demandée** : Intitulé de la formation (*joindre le programme\**).....  
.....Type de formation (*y compris bilan de compétences, préparation aux concours/examens professionnels, VAE, etc.*)

.....

Modalités :

- en présentiel
- à distance/e-formation

Le suivi de cette action nécessite-t-il des prérequis ?

Oui

Non

Nom de l'organisme de formation :

.....

Lieu de la formation :

.....

Coûts pédagogiques (HT).....

Frais annexes (HT) : .....

*(Joindre au moins deux devis pour les coûts pédagogiques<sup>3</sup>)*

Durée totale en heures : .....

Dates : du ...../...../..... au ...../...../.....

Nombre d'heures mobilisées au titre du CPF :

Sur le temps de travail.....

Hors temps de travail.....

Je m'engage, en cas d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, à rembourser l'ensemble des frais pris en charge par l'établissement.

Fait le ...../...../..... à .....

Signature de l'agent :

---

**Partie réservée à l'établissement**

Date de réception de la demande : ...../...../.....

Nom, Prénom du responsable hiérarchique : .....

**Observations du responsable hiérarchique** (*obligatoire*) : (*à préciser le cas échéant dans une note distincte*).....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

---

<sup>3</sup> Uniquement si la formation est hors Plan de formation de l'établissement

.....  
.....

Fait le...../...../..... à .....

Signature du responsable hiérarchique :

**A2 : Modèle de Décision finale de l'établissement**

Date de réception de la demande : .....

- **la demande de CPF est refusée**

Motivation du refus :

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

- **la demande de CPF est acceptée partiellement ou doit être modifiée** (*si modification dans ce cas l'agent devra effectuer une nouvelle demande*) :

Motivation du refus partiel

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

- **la demande de CPF est accordée :**

Durée totale en heures :

.....

Montant de la prise en charge total des coûts pédagogiques (HT) :

dont .....€ (HT) à charge de l'établissement

dont .....€(HT) à charge pour l'agent (*en cas de dépassement des plafonds autorisés*)

Fait le ...../...../..... à .....

Nom, prénom et fonction du signataire :

Signature :

**A3 : Modèle de CONVENTION D'UTILISATION ANTICIPEE DES DROITS DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION**

L'article 4 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit la possibilité de consommer par anticipation des droits non encore acquis au titre du compte personnel de formation, lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits acquis par l'agent. Cette possibilité est ouverte dans le respect de deux conditions :

- 1) L'utilisation par anticipation s'effectue dans la limite des droits que l'agent est susceptible d'acquérir au cours des deux prochaines années. Pour les agents publics recrutés par contrat à durée déterminée, elle ne peut dépasser les droits restant à acquérir au regard de la durée du contrat en cours ;
- 2) La durée totale utilisée grâce à cette disposition ne peut dépasser le plafond de 150 heures, 400 heures le cas échéant selon le niveau de diplôme de l'agent.

Entre les soussignés :

- L'agent : .....

Et

- Le représentant de l'établissement : .....

Cette convention est conclue en application de l'article 4 du décret n°2017-928 précité.

Il est convenu ce qui suit :

**Article 1er : utilisation par anticipation du CPF**

M. / Mme ..... a acquis à ce jour ..... heures sur son compte personnel de formation. Le nombre d'heures auquel il/elle peut prétendre par anticipation est de .....

M. / Mme ..... demande à utiliser ..... heures du CPF par anticipation.

**Article 2 : action de formation concernée**

Les heures du CPF définies ci-dessus sont utilisées pour l'action de formation suivante :

Intitulé de l'action de formation :

Date de début de la formation :

Date de fin de la formation :

Durée en heures de la formation (*1 jour = 6 heures ou 1/2 journée = 3 heures*) :

Organisme de formation :

Cette action se déroulera :

o Intégralement pendant le temps de travail de l'agent

o A raison de ..... heures en dehors du temps de travail

**Article 3 : engagements de l'établissement**

L'établissement s'engage à prendre en charge le coût pédagogique de la formation à la hauteur des droits utilisés et selon les règles en vigueur, et la rémunération de l'agent.

**Article 4 : engagements de l'agent**

M. / Mme ..... s'engage par la présente à suivre l'action mentionnée à l'article 2 avec assiduité et au terme de celle-ci à remettre à l'établissement une attestation de présence effective délivrée par le prestataire de la formation.

**Article 5 : non-respect des engagements de l'agent**

En cas d'absence de justification de présence ou d'absence sans motif valable, il sera mis fin à l'utilisation du compte personnel de formation par anticipation.

Fait à ..... , le .....

L'agent :

NOM : ..... Prénom : .....

Signature

Le responsable de la structure :

NOM : ..... Prénom : .....

Signature

**A1 : Modèle de FORMULAIRE DE DEMANDE D'UTILISATION  
DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION**

Nom : .....  
 Prénom : ..... Unité/service:  
 ..... Fonctionnaire/ corps grade :  
 .....

Contractuel / IT ou chercheur.....

Agent en situation de handicap oui non

Date d'entrée dans la fonction publique : .....

**Votre projet d'évolution professionnelle**

Vos fonctions actuelles

.....  
 .....  
 .....

Type de fonctions, d'activités, de responsabilités ou promotion visées:

.....  
 .....  
 .....

Vos motivations :

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

Quelles compétences souhaitez-vous acquérir ?

.....  
 .....  
 .....

**Souhaitez-vous exercer cette nouvelle fonction :**

A titre principal A titre accessoire

**Avez-vous bénéficié d'un conseil en évolution professionnelle ?** Oui Non  
**Si non souhaitez-vous en bénéficier ?** Oui Non

**Mobilisation du CPF au titre de l'année 201X**

Nombre d'heures totales mobilisées au titre du CPF pour l'année 201X :

- Sur le temps de travail.....
- Hors temps de travail.....

Dont nombre d'heures au titre de l'anticipation (cf. convention) : .....

**Détail de l'action de formation action demandée**

**Action de formation demandée :** Intitulé de la formation (*joindre le programme\**)

.....  
 .....



Type de formation (*y compris bilan de compétences, préparation aux concours/examens professionnels, VAE, etc.*)

.....

Modalités :

- en présentiel
- à distance/e-formation

Le suivi de cette action nécessite-t-il des prérequis ?                      Oui                      Non

Nom de l'organisme de formation :

.....

Lieu de la formation :

.....

Coûts pédagogiques (HT).....

Frais annexes (HT) : .....

*(Joindre au moins deux devis pour les coûts pédagogiques<sup>1</sup>)*

Durée totale en heures : .....

Dates : du ...../...../..... au ...../...../.....

Nombre d'heures mobilisées au titre du CPF :

Sur le temps de travail.....

Hors temps de travail.....

Je m'engage, en cas d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, à rembourser l'ensemble des frais pris en charge par l'établissement.

Fait le ...../...../..... à .....

Signature de l'agent :

---

**Partie réservée à l'établissement**

Date de réception de la demande : ...../...../.....

Nom, Prénom du responsable hiérarchique : .....

**Observations du responsable hiérarchique** (*obligatoire*) : (*à préciser le cas échéant dans une note distincte*)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Fait le...../...../..... à .....

Signature du responsable hiérarchique :

---

<sup>1</sup> Uniquement si la formation est hors Plan de formation de l'établissement



**A2 : Modèle de Décision finale de l'établissement**

Date de réception de la demande : .....

- **la demande de CPF est refusée**

Motivation du refus :

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

- **la demande de CPF est acceptée partiellement ou doit être modifiée** (*si modification dans ce cas l'agent devra effectuer une nouvelle demande*) :

Motivation du refus partiel

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

- **la demande de CPF est accordée :**

Durée totale en heures :

.....

Montant de la prise en charge total des coûts pédagogiques (HT) :

dont ..... (HT) à charge de l'établissement

dont ..... (HT) à charge pour l'agent (*en cas de dépassement des plafonds autorisés*)

Fait le ...../...../..... à .....

Nom, prénom et fonction du signataire :

Signature :

**A3 : Modèle de CONVENTION D'UTILISATION ANTICIPEE DES DROITS DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION**

L'article 4 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit la possibilité de consommer par anticipation des droits non encore acquis au titre du compte personnel de formation, lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits acquis par l'agent. Cette possibilité est ouverte dans le respect de deux conditions :

- 1) L'utilisation par anticipation s'effectue dans la limite des droits que l'agent est susceptible d'acquérir au cours des deux prochaines années. Pour les agents publics recrutés par contrat à durée déterminée, elle ne peut dépasser les droits restant à acquérir au regard de la durée du contrat en cours ;
- 2) La durée totale utilisée grâce à cette disposition ne peut dépasser le plafond de 150 heures, 400 heures le cas échéant selon le niveau de diplôme de l'agent.

Entre les soussignés :

- L'agent : .....

Et

- Le représentant de l'établissement : .....

Cette convention est conclue en application de l'article 4 du décret n°2017-928 précité.

Il est convenu ce qui suit :

**Article 1er : utilisation par anticipation du CPF**

M. / Mme ..... a acquis à ce jour ..... heures sur son compte personnel de formation. Le nombre d'heures auquel il/elle peut prétendre par anticipation est de .....

M. / Mme ..... demande à utiliser ..... heures du CPF par anticipation.

**Article 2 : action de formation concernée**

Les heures du CPF définies ci-dessus sont utilisées pour l'action de formation suivante :

Intitulé de l'action de formation :

Date de début de la formation :

Date de fin de la formation :

Durée en heures de la formation (*1 jour = 6 heures ou ½ journée = 3 heures*) :

Organisme de formation :

Cette action se déroulera :

o Intégralement pendant le temps de travail de l'agent

o A raison de ..... heures en dehors du temps de travail

**Article 3 : engagements de l'établissement**

L'établissement s'engage à prendre en charge le coût pédagogique de la formation à la hauteur des droits utilisés et selon les règles en vigueur, et la rémunération de l'agent.

**Article 4 : engagements de l'agent**

M. / Mme ..... s'engage par la présente à suivre l'action mentionnée à l'article 2 avec assiduité et au terme de celle-ci à remettre à l'établissement une attestation de présence effective délivrée par le prestataire de la formation.

**Article 5 : non-respect des engagements de l'agent**

En cas d'absence de justification de présence ou d'absence sans motif valable, il sera mis fin à l'utilisation du compte personnel de formation par anticipation.

Fait à ..... , le .....

L'agent :

NOM : ..... Prénom : .....

Signature

Le responsable de la structure :

NOM : ..... Prénom : .....

Signature

**CIRCULAIRE RELATIVE A LA DEONTOLOGIE DES AGENTS  
PUBLICS DU CNRS, AU CUMUL D'ACTIVITES ET A LA  
PARTICIPATION AU CAPITAL SOCIAL DES SOCIETES**

## Table des matières

I.	INTRODUCTION .....	4
II.	LES LIBERTES DE L'AGENT PUBLIC RAPPELEES PAR L'ARTICLE 25 SEPTIES DE LA LOI DU 13 JUILLET 1983 PORTANT DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES.....	4
III.	LE PRINCIPE D'EXCLUSIVITE ENONCE A L'ARTICLE 25 SEPTIES DE LA LOI DU 13 JUILLET 1983 PORTANT DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES.....	5
A.	LE PRINCIPE GENERAL .....	5
B.	LES INTERDICTIONS PARTICULIERES .....	5
IV.	LES DEROGATIONS AU PRINCIPE D'EXCLUSIVITE DE L'ARTICLE 25 SEPTIES DE LA LOI DU 13 JUILLET 1983 PORTANT DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES.....	6
A.	PROPOS LIMINAIRES : SITUATIONS ETRANGERES AU PRINCIPE D'EXCLUSIVITE DE L'ARTICLE 25 SEPTIES DE LA LOI DU 13 JUILLET 1983.....	6
B.	LE CUMUL D'ACTIVITES DES AGENTS A TEMPS COMPLET OU A TEMPS PARTIEL .....	7
1.	L'exercice d'une activité accessoire .....	7
2.	La création d'entreprise.....	9
3.	La poursuite de la gestion d'une entreprise.....	10
C.	LE CUMUL D'ACTIVITES DES AGENTS A TEMPS NON COMPLET OU EXERÇANT DES FONCTIONS A TEMPS INCOMPLET.....	10
D.	LE CUMUL D'ACTIVITES PREVU PAR LES DISPOSITIONS DU CODE DE LA RECHERCHE.....	10
1.	Le concours scientifique auprès d'une entreprise de valorisation.....	11
2.	La participation aux organes d'une société anonyme .....	11
3.	La création d'une entreprise de valorisation.....	11
V.	LA PARTICIPATION AU CAPITAL D'UNE SOCIETE PAR L'AGENT PUBLIC .....	12
A.	LA PRISE DE PARTICIPATION AU CAPITAL D'UNE SOCIETE SANS LIEN AVEC LE CNRS .....	12
B.	LA PRISE DE PARTICIPATION AU CAPITAL D'UNE SOCIETE EN LIEN AVEC LE CNRS.....	12
C.	LA PRISE DE PARTICIPATION AU CAPITAL D'UNE SOCIETE VALORISANT LES TRAVAUX DE RECHERCHE DU CHERCHEUR .....	12
D.	LE MAINTIEN DES PARTS DANS LE CAPITAL D'UNE SOCIETE VALORISANT LES TRAVAUX DE RECHERCHE DU CHERCHEUR .....	13
1.	Le maintien de la participation dans une entreprise créée par le chercheur au titre de l'article L531-1 du code de la recherche.....	13
2.	Le maintien de la participation dans une entreprise à laquelle le chercheur a apporté son concours scientifique au titre de l'article L531-8 du code de la recherche.....	13
3.	Le maintien de la participation dans une société anonyme lorsque le chercheur y a siégé au titre de l'article L531-12 du code de la recherche.....	13
VI.	LE CONTROLE DE L'INTERET DU SERVICE .....	14
VII.	LE CONTROLE DEONTOLOGIQUE.....	14
A.	LE CONTROLE DE L'ATTEINTE AU FONCTIONNEMENT NORMAL, A L'INDEPENDANCE ET A LA NEUTRALITE DU SERVICE .....	14
1.	Le contrôle par le CNRS de l'atteinte .....	14
2.	Les moyens d'action de l'administration en cas d'atteinte réelle ou supposée .....	16
3.	Appréciation de certaines situations particulières .....	17
B.	LE CONTROLE DU CONFLIT D'INTERETS.....	19

1. La notion de conflit d'intérêts.....	19
2. La confrontation des intérêts .....	20
3. Les mesures de prévention d'une situation de conflit d'intérêts.....	20
4. Appréciation de certaines situations particulières .....	21
VIII. LE CONTROLE PENAL .....	22
IX. LA SANCTION DE LA VIOLATION DES OBLIGATIONS DEONTOLOGIQUES.....	23
A. LA VIOLATION DU PRINCIPE D'EXCLUSIVITE .....	23
B. LA VIOLATION DES AUTRES OBLIGATIONS DEONTOLOGIQUES .....	24
ANNEXES .....	25
ANNEXE I : LE REGIME DE L'ACTIVITE ACCESSOIRE .....	25
- Le retrait de la décision explicite d'acceptation.....	26
- Le retrait de la décision explicite de rejet .....	26
- L'abrogation en raison d'un changement dans les circonstances de fait .....	26
- L'abrogation de la décision explicite d'acceptation .....	26
- L'abrogation de la décision explicite de refus d'autorisation .....	27
ANNEXE II : LE REGIME DE LA CREATION D'ENTREPRISE .....	28
- Le retrait de la décision explicite d'autorisation de création d'entreprise .....	29
- Le retrait de la décision explicite de refus d'autorisation .....	30
ANNEXE III : LA POURSUITE DE LA GESTION D'UNE ENTREPRISE.....	31
ANNEXE V : PRINCIPAUX TEXTES APPLICABLES .....	33
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires : .....	33
- Code de la recherche : .....	34
- Décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique .....	37



## I. INTRODUCTION

La présente circulaire a vocation à exposer le régime applicable aux agents du CNRS, ingénieurs, techniciens et chercheurs, souhaitant exercer une activité accessoire, créer une entreprise ou participer au capital d'une société.

La valorisation des travaux de recherche conduit l'agent du CNRS, en particulier le chercheur, à développer les liens avec l'entreprise, soit que cette entreprise valorise les travaux de recherche du chercheur, soit que l'entreprise sollicite une prestation intellectuelle, soit que, plus simplement, un chercheur prenne des parts au capital d'une entreprise innovante.

Ces interactions entre les chercheurs et le monde de l'entreprise, si elles favorisent l'exploitation des travaux de recherche, ne doivent pas pour autant conduire le chercheur à méconnaître ses obligations fondamentales.

A l'instar de tout agent public, les agents à temps plein du CNRS sont astreints à un régime d'autorisation préalable pour l'exercice d'une activité accessoire ou la création d'une entreprise, les agents à temps non complet étant soumis à un régime de déclaration préalable pour l'exercice d'une activité complémentaire.

Ces cumuls d'activité doivent s'articuler avec le principe d'exclusivité et ne pas conduire l'agent à méconnaître ses obligations fondamentales d'agent public, telles que la loyauté, le désintéressement, l'impartialité, l'intégrité, la probité, la neutralité, la laïcité...

La présente circulaire a vocation à prévenir les situations où l'activité exercée porte atteinte aux intérêts du CNRS, ainsi que les conflits d'intérêts, en proposant une méthodologie respectueuse de l'équilibre des intérêts en présence : ceux de l'Etablissement et ceux de l'agent, selon les circonstances de chaque cas d'espèce. Elle s'inscrit dans le cadre de la charte de l'expertise du CNRS ([http://www.cnrs.fr/fr/une/docs/charte\\_expertise\\_cnrs.pdf](http://www.cnrs.fr/fr/une/docs/charte_expertise_cnrs.pdf)).

## II. LES LIBERTES DE L'AGENT PUBLIC RAPPELEES PAR L'ARTICLE 25 SEPTIES DE LA LOI DU 13 JUILLET 1983 PORTANT DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES

L'article 25 septies du statut général n'interdit pas toute activité périphérique à l'agent public. Les agents du CNRS sont libres de détenir des parts sociales de sociétés et percevoir les bénéfices qui s'y attachent. Ils peuvent faire fructifier leur patrimoine personnel, par exemple en louant un bien qu'ils possèdent, sans demander d'autorisation au CNRS.

La limite est fixée par la loi : quand bien même l'agent constituerait une société civile immobilière pour faire fructifier son capital, il ne peut en devenir dirigeant.

L'agent public peut librement produire des œuvres de l'esprit, au sens des dispositions des articles L112-1, L112-2 et L112-3 du code de la propriété intellectuelle. Il peut faire commerce de ses œuvres et librement gérer les droits qui y sont attachés. La gestion patrimoniale des droits d'auteur ne peut conduire l'agent à devenir gérant d'une société, au sens du 1° du I de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

L'agent public peut librement exercer une activité bénévole au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif, sans pour autant que cette activité le conduise à méconnaître son obligation de loyauté (voir B du III).

### III. LE PRINCIPE D'EXCLUSIVITE ENONCE A L'ARTICLE 25 SEPTIES DE LA LOI DU 13 JUILLET 1983 PORTANT DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES

#### A. LE PRINCIPE GENERAL

L'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose : « Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit »

Ce principe s'oppose à ce que les agents publics du CNRS exercent une activité rémunérée auprès de tiers. Ils doivent consacrer l'intégralité de leur activité aux tâches qui leur sont confiées.

Un chercheur ne peut, par exemple, exercer une activité inventive auprès d'un autre employeur. D'une manière générale, il devra demander l'autorisation au CNRS pour exercer une activité lucrative auprès d'un tiers.

#### B. LES INTERDICTIONS PARTICULIERES

L'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 précise que l'agent public ne saurait, en plus de ses fonctions, et même dans un but non lucratif, participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations ne satisfaisant pas aux conditions fixées au b du 1° du 7 de l'article 261 du code général des impôts.

Toutefois, l'agent qui dirige une société ou une association satisfaisant les conditions du b du 1° du 7 de l'article 261 du code général des impôts ne se trouve pas en contradiction avec l'interdiction particulière formulée à l'article 25 septies.

Ces conditions sont les suivantes :

- l'organisme est géré et administré, en principe à titre bénévole, par des personnes n'ayant elles-mêmes, ou par personnes interposées, aucun intérêt direct ou indirect dans les résultats de l'exploitation ;
- l'organisme ne procède à aucune distribution directe ou indirecte de bénéfices, sous quelque forme que ce soit ;
- les membres de l'organisme et leurs ayant-droits ne peuvent pas être déclarés attributaires d'une part quelconque de l'actif, sous réserve du droit de reprise des apports.

A supposer que l'agent soit le gérant d'une société ou d'une association répondant à ces critères, il convient d'apprécier si cette activité doit être autorisée. Si l'agent perçoit une rémunération pour l'exercice de cette activité, il devra demander une autorisation préalable (voir B du IV). Si l'agent n'est pas rémunéré, alors il s'agira d'une activité bénévole pour laquelle il n'y a pas lieu de demander une autorisation.

Il est également interdit :

- de prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance.

Cette interdiction limite le principe de libre gestion du patrimoine des agents publics, qui ne peuvent plus détenir librement des parts dans une société lorsque cela risque de les placer dans une situation de conflit d'intérêts (cf. B. du VII).

Deux autres interdictions sont formulées à l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 :

- un agent public ne saurait donner des consultations, procéder à des expertises et plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ;
- prendre par lui-même ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance (voir B du VII) ;

Ces deux dernières interdictions ne font l'objet d'aucune dérogation.

#### **IV. LES DEROGATIONS AU PRINCIPE D'EXCLUSIVITE DE L'ARTICLE 25 SEPTIES DE LA LOI DU 13 JUILLET 1983 PORTANT DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES**

##### **A. PROPOS LIMINAIRES : SITUATIONS ETRANGERES AU PRINCIPE D'EXCLUSIVITE DE L'ARTICLE 25 SEPTIES DE LA LOI DU 13 JUILLET 1983**

Dans tous les cas qui vont suivre, l'agent ne méconnaît pas son obligation d'exclusivité : l'agent n'a pas à demander d'autorisation pour l'exercice de l'activité.

L'interdiction posée à l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 ne s'applique pas lorsque l'agent, dans le cadre de ses fonctions, exerce, en qualité de représentant de l'administration, un rôle au sein des organes d'une société.

Dans ce cas de figure, il ne s'agit pas de l'exercice d'une activité privée, mais du prolongement de ses fonctions publiques. En effet, l'agent, mandataire de son employeur, exerce une tâche qui lui a été confiée. Il ne s'agit donc pas de l'exercice d'une « activité privée » et nous ne sommes pas dans le cas d'un cumul d'activités.

Le principe d'exclusivité n'est pas méconnu par la mise à disposition à temps partagé ou à temps incomplet. La mise à disposition est une position d'activité, et l'agent mis à disposition, même à temps partagé ou incomplet ne méconnaît pas son obligation d'exclusivité.

Toutefois, il conviendra d'apprécier, au cas où l'agent est mis à disposition auprès d'une entreprise en lien avec son administration, si l'agent a des intérêts au sein de cette société et si cette prise d'intérêts est de nature à compromettre sa loyauté.

Le principe d'exclusivité n'est pas méconnu lorsque l'agent exerce, sur demande de l'établissement, une activité. Dans ce cas, l'agent est en mission, et il n'y a pas lieu d'appliquer la réglementation sur les cumuls d'activité. Le critère de distinction est le suivant : l'agent est en mission lorsque le CNRS lui demande d'exercer une tâche précise, même si cette tâche ne relève pas de ses fonctions habituelles.

A l'inverse, lorsqu'un agent est approché ou approche un tiers en vue d'une activité, cette activité doit faire l'objet d'une autorisation par le CNRS.

## B. LE CUMUL D'ACTIVITES DES AGENTS A TEMPS COMPLET OU A TEMPS PARTIEL

Il est dérogé au principe d'exclusivité dans les conditions fixées du II au IV de l'article 25 septies de loi du 13 juillet 1983.

Les dérogations sont les suivantes :

- un fonctionnaire, un titulaire ou stagiaire ou un agent contractuel peut être autorisé à exercer, dans les conditions fixées par le décret du 27 janvier 2017, à titre accessoire, une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé ;
- les fonctionnaires et les agents contractuel de droit public, occupant un emploi à temps non complet ou exerçant des fonctions impliquant un service à temps incomplet pour lesquels la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail des agents publics à temps complet peuvent exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative dans les limites et conditions fixées par le décret du 27 janvier 2017 ;
- l'interdiction de participer aux organes de direction et de contrôle d'une société n'est pas applicable au fonctionnaire, titulaire ou stagiaire ou à l'agent contractuel de droit public qui, après déclaration à l'autorité dont il relève pour l'exercice de ses fonctions, crée ou reprend une entreprise, ainsi qu'au dirigeant d'une société ou d'une association ne satisfaisant pas aux conditions fixées au b du 1° du 7 de l'article 261 du code général des impôts, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, qui souhaite poursuivre son activité privée ;

### 1. L'exercice d'une activité accessoire

#### a) La qualification de l'activité comme activité accessoire

Pour être qualifiée d'accessoire, une activité doit remplir certaines conditions :

- il doit s'agir d'une activité distincte de l'exercice des activités principales ;
- il doit s'agir de l'une des activités mentionnées aux articles 6 du décret du 27 janvier 2017 ;
- l'activité doit rester accessoire en termes de quotité de temps de travail consacrée à cette activité, même si l'agent ne demande pas d'aménagement d'horaire.

*L'activité accessoire doit être distincte de l'activité principale.*

Cela signifie qu'un agent ne saurait exercer au profit d'un tiers, et se faire rémunérer à cette occasion, une activité qui, eu égard aux circonstances, relèverait plutôt de ses fonctions principales.

Ce cas de figure se rencontre lorsque les équipes de recherche d'un laboratoire contractent avec un partenaire, dans le cadre d'un contrat de collaboration de recherche, par exemple. Ce partenaire ne saurait rémunérer les agents du laboratoire pour qu'ils exécutent dans le cadre d'un cumul, des tâches qui ne sont pas étrangères au projet de recherche.

En effet, le contrat de collaboration conclu entre l'équipe et le partenaire implique que l'activité des agents mobilisés sur ce projet soit leur activité « principale ». Il en est ainsi même si l'agent se propose d'exercer une activité qui ne ressort pas de ses compétences, ou si la demande émane du partenaire, et non du responsable hiérarchique de l'agent. L'agent qui n'a pas été mobilisé sur le projet de recherche unissant

son équipe et la société ne peut pas plus exercer d'activité rémunérée au profit de cette société, dès lors que cette activité ne se distingue pas de l'activité générée par le contrat de recherche.

Ce principe a pour objet d'éviter que les agents soient rémunérés par un tiers, pour l'exécution de tâches précises que l'agent est amené ou aurait dû être amené à exécuter dans le cadre de ses fonctions.

*L'activité doit être l'une de celles mentionnées à l'article 6 du décret du 27 janvier 2017.*

Sur ce point, il ne suffit pas de s'en remettre aux allégations de l'agent. Il convient de vérifier si l'activité qu'il se propose d'exercer est véritablement une activité accessoire au sens de cet article.

L'article 6 du décret du 27 janvier 2017 dispose que peuvent être autorisées les activités suivantes :

- Les expertises et consultations : le champ de l'expertise est moins large que celui de la consultation. Elle suppose que l'agent soit, au terme d'une procédure administrative ou judiciaire, commis comme expert. Est admise l'expertise dans tous domaines où l'agent peut légitimement revendiquer cette qualité (bâtiment, profession médicale etc). La consultation recouvre un champ bien plus large dès lors qu'elle se définit comme l'opération par laquelle un agent est consulté et fournit, sur la question soumise à son examen, un avis personnel ou un conseil permettant à la personne qui le consulte de prendre une décision. L'agent consulté peut le cas échéant fournir une étude. La consultation se distingue de toutes les autres formes de collaboration en tant que le consulté est saisi par le consultant d'une problématique générale, et jamais de cas particuliers le conduisant à instruire personnellement des dossiers. Dans tous les cas, cette activité accessoire ne saurait conduire l'agent à méconnaître l'interdiction qui lui est faite de donner des consultations, de procéder à des expertises et de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette expertise ou cette consultation s'exerce au profit d'une personne publique ;
- L'enseignement et la formation ;
- Les activités à caractère sportif ou culturel, y compris l'encadrement et l'animation dans les domaines sportif, culturel, ou de l'éducation populaire ;
- Les activités agricoles au sens du premier alinéa de l'article L311-1 du code rural et de la pêche maritime dans des exploitations agricoles constituées ou non sous forme sociale ;
- L'activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale mentionnée à l'article R. 121-1 du code de commerce, et selon le régime établi par cet article ;
- L'aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin, permettant au fonctionnaire, titulaire ou stagiaire et à l'agent contractuel de droit public de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide ;
- Les travaux de faible importance réalisés chez des particuliers : cette activité accessoire ne doit pas avoir pour effet de conduire l'agent public à exercer de manière régulière une activité artisanale ;
- Sous le statut de l'auto-entrepreneur, l'activité de services à la personne et de ventes de biens fabriqués personnellement par l'agent ;
- Une activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne

privée à but non lucratif : l'activité d'intérêt général est un standard permettant à l'agent d'exercer une activité qu'il ne pourrait exercer en application des autres cas de figures. Ce cas d'ouverture permet, en pratique, à une personne morale de droit public de solliciter un agent pour que, de manière exceptionnelle, il lui apporte ses compétences, dans le cadre d'une mission ;

- Une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger, pour une durée limitée.

*L'activité doit rester accessoire en termes de quotité de temps de travail.*

Le caractère accessoire de l'activité s'apprécie différemment selon que l'agent est à temps plein ou un temps partiel.

Si l'agent est à temps partiel, il est utile d'établir un ratio pour apprécier si l'activité reste accessoire, en particulier pour vérifier si l'agent lui consacre au plus l'équivalent de 50% de son temps de travail.

Certains agents entendent exercer leur activité accessoire sous le statut de l'auto-entrepreneur. Dans ce cas de figure, l'agent reste bien soumis au régime applicable à l'exercice d'une activité accessoire. A l'inverse, si l'activité que l'agent entend exercer semble être de prime abord, une activité accessoire au sens de l'article 6, mais qu'après instruction, il s'avère que le temps que l'agent entend consacrer à cette activité lui retire son caractère accessoire, alors l'agent devra se soumettre au régime applicable à la création d'entreprise.

#### b) Aménagements d'horaires

L'article 9 du décret du 27 janvier 2017 rappelle que l'activité ne peut s'exercer qu'en dehors des heures de service.

Toutefois, cette disposition ne fait pas obstacle, lorsque l'agent souhaite exercer une activité accessoire, à ce qu'il bénéficie d'un aménagement d'horaire.

Cet aménagement se justifie notamment par référence aux missions dévolues aux fonctionnaires du CNRS. L'article L411-1 du code de la recherche dispose que : « Les personnels de la recherche concourent à une mission d'intérêt national. Cette mission comprend : a) Le développement des connaissances ; b) Leur transfert et leur application dans les entreprises, et dans tous les domaines contribuant au progrès de la société ; c) La diffusion de l'information et de la culture scientifique et technique dans toute la population, et notamment parmi les jeunes ; d) La participation à la formation initiale et à la formation continue ; e) L'administration de la recherche ; f) L'expertise scientifique. ».

#### c) Les modalités d'exercice de l'activité accessoire auprès de la personne tierce

L'agent est libre d'exercer son activité accessoire sous quelque forme que ce soit. Il peut librement choisir le statut de l'auto-entrepreneur, conclure un contrat d'entreprise, un contrat de travail ou exercer en qualité de vacataire auprès d'une personne publique, par exemple. (Voir annexe I).

## **2. La création d'entreprise**

L'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 dispose qu'il est dérogé au principe d'exclusivité au profit du fonctionnaire ou de l'agent public qui, après déclaration à l'autorité dont il relève pour l'exercice de ses fonctions, crée ou reprend une entreprise.

Dans ce cas, l'agent doit solliciter un temps partiel qui ne peut être inférieur à 50 % d'un temps plein.

La commission de déontologie doit ensuite être saisie pour avis, celle-ci opère un contrôle déontologique et un contrôle pénal pour apprécier la compatibilité de l'activité envisagée avec l'activité publique principale de l'agent (voir Annexe II).

### **3. La poursuite de la gestion d'une entreprise**

Les agents publics qui dirigent une société qui ne satisfont pas aux conditions du b du 1° du 7 de l'article 261 du code général des impôts doit en déclarer l'exercice lors de leur nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire ou de leur recrutement en tant que contractuels.

Si l'activité que l'agent exerce est en réalité une activité qui peut être qualifiée d'accessoire (par exemple, une activité de formation exercée sous le statut de l'auto-entrepreneur), alors cela ne rentre pas dans le régime d'une poursuite d'activité de gérance. Le CNRS devra uniquement apprécier si la poursuite de cette activité accessoire est compatible avec l'activité principale de l'agent.

#### **C. LE CUMUL D'ACTIVITES DES AGENTS A TEMPS NON COMPLET OU EXERÇANT DES FONCTIONS A TEMPS INCOMPLET**

Les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public occupant un emploi en CDD ou CDI à temps non complet ou exerçant des fonctions impliquant un service à temps incomplet pour lesquels la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail des agents publics à temps complet peuvent exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative secondaire.

Ces agents peuvent exercer toute activité lucrative, quelle qu'elle soit. Ils peuvent avoir d'autres fonctions véritables auprès d'un autre employeur (voir annexe IV).

#### **D. LE CUMUL D'ACTIVITES PREVU PAR LES DISPOSITIONS DU CODE DE LA RECHERCHE**

Le code de la recherche prévoit deux dispositifs permettant aux personnels du service public de la recherche de collaborer avec des entreprises privées pour la valorisation des travaux qu'ils ont menés au sein du service public :

- l'exercice d'une activité rémunérée auprès d'une entreprise de valorisation, tout en demeurant dans le service public. Cette activité, dite de concours scientifique, s'exerce sous la forme d'une consultance, accompagnée, le cas échéant, d'une prise de participation au capital (cf. article L531-8 et suivants du code de la recherche) ;
- la participation aux instances délibératives d'une société anonyme afin de promouvoir les contacts entre le monde industriel et le monde scientifique, accompagnée le cas échéant d'une prise de participation au capital social (cf. article L531-12 et suivants du code de la recherche).

Les dispositions du code de la recherche ouvrent également la possibilité aux agents de créer leur entreprise, afin de valoriser les travaux qu'ils ont réalisés dans l'exercice de leurs fonctions (cf. article L531-1 et suivants). Il ne s'agit pas d'un cas de cumul, vu que l'agent cesse temporairement ses fonctions au sein du CNRS. Ce dispositif sera tout de même abordé dans un souci d'exhaustivité.

Sont rappelées dans cette partie les grandes lignes des dispositions du code de la recherche.

## **1. Le concours scientifique auprès d'une entreprise de valorisation**

Les agents du CNRS peuvent apporter leur concours scientifique à une entreprise qui valorise leurs travaux de recherche.

L'activité de consultation doit avoir été préalablement autorisée par le CNRS. Elle est accordée pour une durée maximale de cinq ans renouvelable, après avis obligatoire de la commission de déontologie.

Le concours scientifique de l'agent repose sur la conclusion d'un contrat entre l'entreprise de valorisation et le CNRS.

Une seconde convention doit être conclue entre cette entreprise, le CNRS et toutes les tutelles de l'unité de l'agent, dans les neuf mois qui suivent l'autorisation délivrée par le CNRS. Cette convention fixe la nature, l'objet, la durée, le montant de la rémunération ainsi que tout élément définissant les conditions de collaboration de l'agent.

Dans le cadre de son concours scientifique, l'agent fournit à l'entreprise une prestation purement intellectuelle. L'activité exercée par l'agent doit être de nature scientifique, exclusive de toute autre mission au sein de l'entreprise qu'elle soit administrative, de gestion ou d'encadrement. Elle ne peut l'amener à participer à l'élaboration ou à la passation de contrats entre le service public de la recherche et l'entreprise.

Lorsque l'autorisation est parvenue à son terme sans être renouvelée ou en cas de retrait ou d'abrogation, l'agent doit cesser immédiatement son activité auprès de l'entreprise. L'autorisation peut être renouvelée, tant qu'un contrat de valorisation lie l'entreprise au CNRS. Dans le cas contraire, l'agent pourra toujours exercer une activité de consultance auprès de cette entreprise, dans les conditions posées par le décret du 27 janvier 2017 (voir point IV).

## **2. La participation aux organes d'une société anonyme**

Les agents du CNRS peuvent participer aux instances délibératives d'une société anonyme.

Cette activité doit être autorisée par le CNRS, après avis obligatoire de la commission de déontologie.

Elle est accordée pour la durée du mandat social et peut être renouvelée.

L'agent ne peut apporter son concours scientifique à l'entreprise, ni participer à l'élaboration et à la passation des contrats et conventions conclus entre l'entreprise et le service public de la recherche.

## **3. La création d'une entreprise de valorisation**

Les agents du CNRS peuvent créer une entreprise afin de valoriser leurs travaux de recherche.

L'agent doit être autorisé par le CNRS, après avis obligatoire de la commission de déontologie.

L'autorisation intervient avant l'immatriculation de l'entreprise et la négociation du contrat de valorisation.

Une fois créée, la nouvelle entreprise de valorisation conclut un contrat avec le CNRS.

L'autorisation est accordée pour une durée de deux ans renouvelable deux fois, soit six ans au maximum.



Lorsque l'autorisation a expiré, l'agent peut souhaiter conserver sa situation dans l'entreprise. Dans ce cas, il doit demander sa mise en disponibilité ou sa radiation des cadres.

## **V. LA PARTICIPATION AU CAPITAL D'UNE SOCIETE PAR L'AGENT PUBLIC**

### **A. LA PRISE DE PARTICIPATION AU CAPITAL D'UNE SOCIETE SANS LIEN AVEC LE CNRS**

La prise de participation au capital d'une société relève de la liberté de gestion du patrimoine du fonctionnaire.

En l'absence de lien entre le CNRS et la société dans laquelle l'agent détient une participation, il n'existe pas de risque de conflit d'intérêts.

### **B. LA PRISE DE PARTICIPATION AU CAPITAL D'UNE SOCIETE EN LIEN AVEC LE CNRS**

Comme indiqué précédemment, la prise de participation au capital d'une société relève de la liberté de gestion du patrimoine du fonctionnaire.

Il n'existe aucune norme obligeant l'agent à déclarer à son administration son intention de prendre une participation dans une société, même lorsque cette entreprise est en lien avec le CNRS.

Dans un tel cas de figure, l'agent risque cependant de méconnaître son obligation de probité, en tant que l'agent pourrait favoriser, eu égard à ses fonctions publiques, cette société, au détriment de son administration.

C'est pourquoi, si l'agent n'a pas en principe à solliciter une autorisation de son administration pour détenir des parts dans une société en lien avec son administration, il s'expose tout de même à un risque déontologique, voire pénal.

*A minima*, l'agent est invité à déclarer les participations qu'il détient, lorsque la société est en lien avec son service ou son laboratoire.

### **C. LA PRISE DE PARTICIPATION AU CAPITAL D'UNE SOCIETE VALORISANT LES TRAVAUX DE RECHERCHE DU CHERCHEUR**

Le chercheur dont les travaux sont valorisés par une société peut, s'il le souhaite, participer au capital de cette société, conformément aux dispositions du code de la recherche.

La commission de déontologie rappelle que cette participation ne peut se faire que dans le cadre d'un concours scientifique. En effet, un agent ne peut pas prendre de participation dans une société qui valorise ces travaux en dehors de cette hypothèse.

Si l'avis est favorable, le CNRS pourra l'autoriser à détenir des parts sociales dans la société dans les conditions prévues à l'article L531-11 du code de la recherche.

## **D. LE MAINTIEN DES PARTS DANS LE CAPITAL D'UNE SOCIÉTÉ VALORISANT LES TRAVAUX DE RECHERCHE DU CHERCHEUR**

Les dispositions du code de la recherche ouvrent la possibilité aux chercheurs de créer une société afin de valoriser leurs travaux de recherche, ou d'apporter leur concours scientifique à cette société. Ils peuvent également être membre du conseil d'administration ou de surveillance d'une société anonyme.

Lorsque l'autorisation de créer la société, d'apporter son concours scientifique ou de participer aux organes collégiaux est abrogée, le chercheur doit impérativement se défaire de sa participation. En effet, les motifs déontologiques qui président à l'abrogation de l'autorisation induisent que le chercheur n'ait plus aucun intérêt dans la société.

Dans les cas qui vont suivre, l'activité du chercheur auprès de la société cesse pour un motif propre au chercheur et l'entreprise est toujours en lien avec le CNRS par le biais d'un contrat de valorisation.

### **1. Le maintien de la participation dans une entreprise créée par le chercheur au titre de l'article L531-1 du code de la recherche**

Lorsque l'agent a créé une société aux fins de valorisation, il lui est permis de conserver une participation dans le capital de cette société dans les conditions fixées à l'article L531-6 du code de la recherche.

Cet article dispose en effet que l'agent peut conserver une participation au capital dans la limite de 49% s'il choisit d'exercer un concours scientifique auprès de cette entreprise.

Dans ce cas, la commission de déontologie doit être saisie de sa demande.

En cas d'avis favorable de la commission, l'agent sera autorisé à conserver ses parts. En cas d'avis défavorable, l'agent devra se défaire de ses parts, dans un délai d'un an, conformément aux dispositions de l'article L531-7 du code de la recherche.

### **2. Le maintien de la participation dans une entreprise à laquelle le chercheur a apporté son concours scientifique au titre de l'article L531-8 du code de la recherche**

Lorsque l'agent a apporté son concours scientifique à une société qui valorise ses travaux de recherche, il doit céder ses parts dans un délai d'un an à compter de la fin de son concours scientifique, conformément à l'article L531-11 du code de la recherche.

Toutefois, si la société auprès de laquelle l'agent a apporté son concours scientifique cesse de valoriser ses travaux et qu'il n'existe plus aucun lien entre la société et son unité, l'agent pourra conserver ses parts, conformément au principe de libre gestion du patrimoine personnel et familial.

### **3. Le maintien de la participation dans une société anonyme lorsque le chercheur y a siégé au titre de l'article L531-12 du code de la recherche**

Lorsque l'agent cesse de participer à l'organe collégial d'une société anonyme plusieurs situations sont à distinguer.

- Si la société valorise ses travaux de recherche, le chercheur pourra solliciter une demande de concours scientifique et une participation au capital social de la société.

En cas d'avis favorable de la commission, l'agent sera autorisé à détenir des parts (dans la limite de 49%). En cas d'avis défavorable, l'agent devra se défaire de ses parts dans un délai de trois mois, conformément aux dispositions de l'article L531-14 du code de la recherche.

- Si la société ne valorise pas les travaux du chercheur, celui-ci est libre de détenir des parts dans le capital de cette société, conformément au principe de libre gestion du patrimoine personnel et familial.

## **VI. LE CONTROLE DE L'INTERET DU SERVICE**

Le contrôle déontologique de l'activité de l'agent par l'administration ne doit pas être confondu avec le contrôle que le chef de service exerce, au titre de son pouvoir hiérarchique, au regard de l'intérêt du service.

Il se peut en effet que, eu égard aux circonstances de l'espèce, l'exercice de cette activité ait pour effet de distraire l'agent des tâches qu'il est censé accomplir de manière exclusive. Cela peut être le cas par exemple d'un agent qui, médiocre ou insuffisant dans son travail, souhaiterait exercer une activité accessoire. Cette demande peut alors être refusée au nom de l'intérêt du service.

Egalement, la demande de l'agent peut être refusée si l'agent entend exercer une activité le conduisant à s'absenter de son lieu de travail, alors que le service est confronté, même temporairement, à un surcroît d'activité nécessitant la présence de l'agent.

L'appréciation de l'intérêt du service est le tout premier contrôle que le CNRS effectue, et se distingue du contrôle déontologique proprement dit.

L'intérêt du service permet à tout moment d'abroger la décision d'autorisation.

## **VII. LE CONTROLE DEONTOLOGIQUE**

Le contrôle de l'administration est double. Lorsque l'agent se propose d'exercer une activité, l'administration doit apprécier si cette activité est de nature à porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service. L'administration doit être vigilante lorsque l'activité que l'agent se propose d'exercer s'effectue auprès d'elle par le biais d'une entreprise, ou lorsque l'agent se propose d'exercer une activité auprès de l'un des partenaires de son laboratoire ou de son service. Dans ces deux derniers cas, non seulement l'administration doit contrôler l'atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance et la neutralité du service (A), mais également le risque de conflit d'intérêts auquel s'exposerait l'agent en cas d'exercice de l'activité (B).

### **A. LE CONTROLE DE L'ATTEINTE AU FONCTIONNEMENT NORMAL, A L'INDEPENDANCE ET A LA NEUTRALITE DU SERVICE**

#### **1. Le contrôle par le CNRS de l'atteinte**

Les agents publics sont redevables des obligations de loyauté, de désintéressement et d'impartialité. Les agents ne peuvent méconnaître ces obligations et c'est pourquoi ils ne doivent aucunement porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité de leur service lorsqu'ils exercent une activité accessoire ou de gérance.

L'article 5 du décret du 27 janvier 2017 dispose en effet que les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public peuvent être autorisés à cumuler une activité accessoire à leur activité principale, sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

L'article 15 du décret du 27 janvier 2017 énonce pareillement que l'administration se prononce sur le cumul d'activités au titre de la création ou reprise d'entreprise, après avis de la commission de déontologie de la fonction publique. Dans ce cas de figure, l'administration apprécie, après avis de la commission, l'atteinte à la dignité des fonctions, ainsi que l'atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité du service.

Si l'avis de la commission est favorable, l'administration autorisera l'agent à exercer cette activité.

Il n'y a pas lieu de distinguer strictement le sens de chacune des notions : la commission emploie cette formule générale, sans réserver les cas où une situation porterait plus atteinte à l'indépendance ou à la neutralité du service.

Seule la notion d'atteinte à la dignité des fonctions fait parfois l'objet d'une application autonome. L'activité est considérée comme portant atteinte à la dignité des fonctions lorsque l'agent se propose d'exercer une activité réglementée sans en remplir les conditions (de diplômes par exemple), lorsque l'activité est susceptible de porter atteinte à la tranquillité publique ou aux bonnes mœurs, ou lorsque l'activité en question est de nature, fut-ce de manière indirecte et quand bien même l'agent dissimulerait sa qualité d'agent public, à mettre en cause l'image de l'administration d'origine, en exerçant une activité de nature à choquer ou suscitant le trouble du public, en décrédibilisant l'administration, ou en provoquant la dérision au détriment de l'administration.

Au vu de la doctrine de la commission de déontologie, il est possible de cerner diverses hypothèses où l'exercice d'une activité serait de nature à porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité du service. C'est notamment le cas lorsque l'agent entend être en lien avec sa propre administration.

Les hypothèses sont les suivantes :

- en cas d'exercice d'une activité conduisant l'agent à remplir pour son compte les missions qu'il exerce au titre de ses fonctions publiques. Il peut en être ainsi pour un agent qui exerce une mission de conseil au public au sein de son administration, et qui crée une entreprise de conseil sur le même thème, au risque de détourner le public du service public, au profit de son activité privée ;
- en cas d'exercice d'une activité qui conduirait l'agent à contracter avec sa propre administration pour exercer des missions, qu'en tant qu'agent public, il est censé accomplir au profit de son administration au titre de ses fonctions ;
- en cas d'exercice d'une activité auprès d'une entreprise coupable d'infraction à la législation pénale ;
- en cas d'exercice d'une activité privée le conduisant à exploiter, pour les besoins de son entreprise, des données confidentielles qu'il détient du fait de ses fonctions publiques ;
- en cas d'exercice d'une activité conduisant l'agent à utiliser le matériel de son administration, sauf convention d'occupation ou d'utilisation du domaine préservant les intérêts de l'établissement ;
- en cas d'exercice d'une activité le mettant en concurrence avec son service, ou le conduisant à

contracter avec des partenaires de son administration au détriment de celle-ci. Cela peut être le cas d'un chercheur qui crée son entreprise, et qui détourne les partenaires de son laboratoire à son profit. Une convention entre cette société et le CNRS peut toutefois permettre de préserver les intérêts matériels et moraux de l'établissement ;

- en cas d'exercice d'une activité pour laquelle l'agent se prévaut abusivement de sa qualité de fonctionnaire au sein d'un service précis, pour contracter avec les partenaires industriels de son administration, ou des tiers ;
- en cas d'exercice d'une activité le conduisant à entrer en contact avec son propre service, ou son administration, au profit de ses clients ;
- en cas d'exercice d'une activité le conduisant à collaborer avec une personne morale en litige avec le CNRS ;
- en cas d'exercice d'une activité qui, abstraitement, peut être vue comme une activité accessoire ou relevant de la création d'entreprise, mais qui, en réalité, conduirait l'agent à se faire rémunérer pour une activité qu'il doit normalement accomplir au titre de ses fonctions principales, eu égard au contrat unissant son administration à la personne morale auprès de laquelle s'exercerait cette activité. Ce cas de figure concerne le chercheur qui entend faire une consultation auprès du partenaire de son laboratoire, et portant sur le thème même qui unit son laboratoire et cette société. L'existence d'un contrat interdit l'exercice de ce type d'activité, sauf si l'activité cumulée a un objet étranger à la convention ;
- en cas d'exercice d'une activité où son administration est son client ou partenaire principal, sinon exclusif, en l'absence de procédure de publicité et de mise en concurrence, et en l'absence de motif d'intérêt général.

Dans toutes ces situations, l'agent méconnaît certaines de ses obligations, telles que l'obligation de désintéressement ou de probité. L'image de l'administration, vis-à-vis du public et de ses propres agents, peut également souffrir de l'interférence de l'activité de l'agent avec son service. Enfin, le service public de la recherche lui-même et les intérêts financiers et moraux du CNRS peuvent pâtir de l'activité de l'agent.

## **2. Les moyens d'action de l'administration en cas d'atteinte réelle ou supposée**

D'une manière générale, l'activité accessoire ou la création d'entreprise doit rester neutre pour le service, et ne saurait l'affecter ou lui porter préjudice.

De règle générale, l'incidence n'est qu'éventuelle. Par exemple, la création d'une entreprise par un agent n'est pas, en soi, de nature à porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité du service, et ne saurait laisser présumer que l'agent, par exemple, abuserait d'une manière ou d'une autre de sa qualité de fonctionnaire.

C'est pourquoi de simples réserves peuvent figurer dans la décision autorisant l'agent à accomplir l'activité sollicitée, si les circonstances de l'espèce l'exigent. Les réserves peuvent par exemple prescrire un comportement ou porter sur les modalités d'exercice de l'activité. C'est ainsi que la zone géographique d'exercice de l'activité peut être circonscrite, ou qu'il peut être fait mention de l'interdiction d'entretenir un quelconque lien avec le service, au titre de son activité professionnelle. Il est possible pour le CNRS de contracter avec l'entreprise auprès de laquelle l'agent entend exercer son activité accessoire, afin de sauvegarder ses intérêts.

La commission de déontologie admet notamment la réserve selon laquelle l'activité ne s'exercera pas dans le ressort du service de l'agent, ou celle lui interdisant d'entrer en contact avec les partenaires industriels de son laboratoire.

En cas d'atteinte avérée, avant l'exercice de l'activité cumulée, ou au cours de l'exercice, le CNRS peut toujours préserver ses intérêts par le biais de convention, qui la lierait avec l'entreprise de l'agent. Il peut en être ainsi lorsque l'agent utilise par exemple le matériel du laboratoire ou entend avoir pour partenaire ceux de son laboratoire.

A supposer qu'aucune mesure de la sorte puisse sauvegarder les intérêts du CNRS, la délégation met en demeure l'agent de cesser l'activité qui porte atteinte au fonctionnement normal du service. Cette mesure se différencie de celle portant abrogation de l'autorisation : l'agent n'est pas dans l'obligation de mettre un terme à son activité. Il doit uniquement cesser de porter atteinte au service, ce qui peut se traduire par la fin de la prestation précise qui méconnaît les intérêts du service.

La mise en demeure expose l'atteinte et les manières d'y remédier.

A supposer que l'agent n'obtempère pas, le CNRS abrogera l'autorisation.

Si l'agent poursuit son activité malgré l'abrogation de la décision, il s'expose à une sanction disciplinaire et à des mesures pécuniaires.

La méconnaissance par l'agent de l'autorisation préalablement accordée l'expose également à des poursuites disciplinaires et à des retenues sur traitement (voir point IX).

### 3. Appréciation de certaines situations particulières

Dans toutes les situations qui vont suivre, malgré l'exercice d'une activité auprès de sa propre administration ou d'un partenaire de son administration, l'agent ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à la neutralité ou à l'indépendance de son service. Rappelons que, même dans les cas de figure qui vont suivre, il y a lieu pour le CNRS d'apprécier si l'agent se trouve dans une situation de conflit d'intérêts (voir point B infra).

#### a) La collaboration du chercheur avec un partenaire de son laboratoire : le cas de la consultation

L'activité du chercheur auprès d'un partenaire de son laboratoire n'est pas, en soi, de nature à porter atteinte au fonctionnement normal du service, à son indépendance ou sa neutralité : il importe toutefois d'apprécier quel est l'objet du contrat liant le laboratoire et son partenaire et si l'activité accessoire que le chercheur entend exercer s'en détache.

En effet, dès lors que le laboratoire est dans une relation contractuelle, le contrat régit l'ensemble des rapports ayant trait à l'exécution de son objet.

Dans ces conditions, un agent ne saurait, pour l'exécution de ce contrat, apporter ses services, par le biais de l'exercice d'une activité accessoire par exemple, au partenaire de son laboratoire.

D'une part, il ne saurait s'agir d'une activité accessoire, dès lors que, par l'effet du contrat, toute activité se rapportant à l'exécution du projet rentre dans le champ de l'activité principale de l'agent.

D'autre part, une telle activité n'est pas neutre pour le service : le régime du contrat est évincé et l'agent

percevrait indûment une rémunération pour une activité qu'il est censé, ou qu'il serait censé exercer au titre de ses fonctions publiques.

Dans ces conditions, c'est seulement si l'objet de son activité accessoire est étranger à l'objet de la collaboration entre son laboratoire et le partenaire, que cette activité ne portera pas préjudice à son service.

b) L'exercice d'une activité accessoire cumulée avec un concours scientifique auprès de la même entreprise

L'agent qui apporte son concours scientifique à une entreprise qui valorise ses travaux de recherche est libre d'exercer en plus une activité accessoire auprès de cette même entreprise, à la condition que cette activité accessoire se distingue nettement de son concours scientifique, et qu'il soit régulièrement autorisé à exercer cette activité. De manière générale, il s'agit d'une activité de consultation, d'expertise ou d'enseignement qui se distingue de son concours scientifique.

c) La collaboration du chercheur avec son laboratoire : le cas de la création d'entreprise aux fins de valorisation des compétences

Tout agent public a le droit de créer une entreprise, aux fins notamment de valorisation de ses propres compétences.

Lorsque l'agent entend exploiter ses propres connaissances, les dispositions du code de la recherche ne s'appliquent pas, dès lors que l'agent ne porte atteinte à aucun droit de propriété intellectuelle détenu par le CNRS. Notons toutefois que, si l'agent le souhaite, il pourra tout de même bénéficier des conditions favorables du code de la recherche.

L'agent qui crée son entreprise ne peut, de règle générale, travailler pour le CNRS. En effet, l'agent ne saurait, au titre de l'activité privée qu'il exerce, accomplir des tâches qu'il est censé accomplir en tant qu'agent public : il appartient plutôt au CNRS de mobiliser son agent sur les tâches confiées, et non de lui permettre de s'y investir par le biais d'une activité privée.

Un tel cas de figure porterait atteinte au fonctionnement normal du service, et conduirait l'agent à méconnaître son obligation de désintéressement.

Toutefois, les besoins du laboratoire, dans certaines circonstances particulières, peuvent conduire à ce que celui-ci fasse appel à l'agent par le biais de son entreprise, si cela se justifie, c'est-à-dire si les besoins de la recherche justifient la collaboration de l'agent, au titre de son activité cumulée, avec son laboratoire, et qu'aucune autre solution ne semble plus avantageuse.

Dans ces circonstances uniquement, la collaboration du chercheur avec son propre laboratoire peut être autorisée.

Le chercheur qui crée son entreprise peut contracter avec certains partenaires de son laboratoire, si cela ne porte pas atteinte aux intérêts de son laboratoire. L'atteinte serait caractérisée si l'agent, via son entreprise, détournait les partenaires de son laboratoire à son profit.

Il importe pour le laboratoire de sauvegarder ses intérêts, au moyen de convention par exemple, avec l'entreprise de l'agent.

#### d) Le cas particulier de l'agent obtenant un marché public

Un agent peut postuler pour l'attribution d'un marché public de son administration. Le principe de liberté d'accès aux marchés publics interdit que le CNRS, avant l'appréciation des candidatures, puissent refuser à un candidat de présenter la sienne. Le jeu de la libre concurrence entre les offres des candidats évince le risque d'atteinte aux intérêts de l'administration. Il convient toutefois que le candidat-agent ne soit, eu égard à sa qualité d'agent public, placé dans une situation privilégiée par rapport aux autres concurrents.

### B. LE CONTROLE DU CONFLIT D'INTERETS

L'article 25 bis de la loi du 13 juillet 1983 instaure les conditions d'une plus grande transparence en matière de conflit d'intérêts. Il prévoit une prévention accrue des risques liés à ce type de situation et encourage les agents à une plus grande vigilance sur les facteurs d'apparition de ces conflits dans l'exercice de leurs fonctions.

#### 1. La notion de conflit d'intérêts

Le conflit d'intérêts est défini par l'alinéa 2 de l'article 25 bis de la loi du 13 juillet 1983 comme : « *toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions* ».

Cette définition permet de déterminer les situations constitutives d'un conflit d'intérêts.

Concrètement, celui-ci s'apprécie en fonction de la balance des intérêts privés et publics en présence.

##### a) La notion d'intérêt privé

L'intérêt peut être purement pécuniaire (la participation au capital d'une société par exemple). Il peut être matériel (l'exercice d'une activité privée auprès de la société). Il peut également être moral (favoriser une personne physique ou morale).

L'intérêt doit être dans le patrimoine de l'agent lors de l'exercice des fonctions, mais l'intérêt futur peut également être de nature à vicier l'acte ou les fonctions de l'agent, dès lors que cet intérêt, bien que futur, est certain.

L'intérêt passé peut également être de nature à conduire l'agent à méconnaître ses obligations déontologiques si, en raison de cet intérêt précédemment détenu, il a entendu favoriser l'entreprise dans laquelle il détenait cet intérêt.

L'intérêt peut être direct ou indirect. Cela signifie que l'intérêt privé est constitué si l'agent entend satisfaire son propre intérêt ou celui d'un tiers (recrutement d'un proche par exemple). Il peut trouver son origine dans le cadre professionnel ou dans le cadre privé et personnel (carrière, rémunération, avantages...).

L'intérêt doit revêtir un degré certain d'intensité : l'intérêt dérisoire ou modeste ne suffit pas.

##### b) La notion d'intérêt public

La notion d'intérêt public couvre la mission de service public dont l'agent est investi, au regard de ses fonctions et de ses responsabilités.

Pour déterminer si l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions est susceptible d'être influencé par l'interférence d'un autre intérêt public ou d'un intérêt privé, il convient d'apprécier la place de



l'agent dans la hiérarchie, ses fonctions scientifiques dans l'exécution du projet de recherche, sa responsabilité budgétaire, juridique et scientifique vis-à-vis du CNRS.

## 2. La confrontation des intérêts

Pour apprécier si un agent est dans une situation de conflit d'intérêts, il convient de confronter l'intérêt public dont il a la charge avec un autre intérêt public distinct de ses fonctions ou avec son intérêt privé.

Si la confrontation des intérêts fait naître un doute raisonnable sur l'impartialité ou l'indépendance de l'agent, le conflit d'intérêts est caractérisé. L'agent doit alors se mettre en retrait et alerter sa hiérarchie ou le référent déontologue, conformément à la procédure prévue par l'article 25 bis de la loi du 13 juillet 1983. A défaut, il peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

A l'inverse, si la confrontation des intérêts ne fait naître aucun doute sur le respect par l'agent de ses obligations déontologiques, alors le conflit d'intérêts n'est pas caractérisé.

Plusieurs intérêts publics sont susceptibles de rentrer en interférence dès lors que, par exemple, un agent exerce, en parallèle de ses fonctions au CNRS, un mandat électif lui donnant un pouvoir d'attribution de subvention.

Par exemple, un agent signataire pour le CNRS d'un contrat de collaboration avec une société privée ne peut pas exercer d'activité accessoire auprès de celle-ci sans se placer en situation de conflit d'intérêts. En effet, si ce cumul était autorisé, l'agent serait en position d'avantager la société privée dans le cadre de l'exercice de son activité publique afin d'obtenir la reconduction de son activité privée auprès de celle-ci.

En cas de conflit d'intérêts, ou de risque de conflit d'intérêts, le CNRS doit veiller à ses intérêts et, dans l'intérêt du service, doit prendre toute mesure utile afin que le fonctionnement normal du service ne soit pas mis en cause.

Ces mesures peuvent être prises sans préjudice d'une procédure disciplinaire, si le conflit d'intérêts est caractérisé.

L'article 25 bis de la loi du 13 juillet 1983 en clarifiant la notion de conflit d'intérêts favorise la visibilité des abus, permettant ainsi de les faire cesser rapidement.

## 3. Les mesures de prévention d'une situation de conflit d'intérêts

L'objectif est de replacer l'agent au cœur de la prévention des situations de conflits d'intérêt en le responsabilisant. Il doit évaluer lui-même les risques auxquels il peut être exposé dans l'exercice de ses fonctions. Dans ce but, la loi a instauré des obligations pour renforcer le rôle de l'agent dans la protection des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une activité publique.

### a) Le rôle de l'agent

Il est prévu au II° de l'article 25 bis de la loi du 13 juillet 1983 quatre cas dans lesquels l'agent qui estime se trouver dans une situation de conflit d'intérêts, ou risquant de se trouver dans une telle situation, doit se soumettre à différentes obligations :

- Lorsque l'agent est placé dans une position hiérarchique :

L'agent doit saisir son supérieur hiérarchique qui peut, suite à cette saisine ou de sa propre initiative,

confier à un autre agent le traitement du dossier en cause ou l'élaboration de la décision.

- Lorsque l'agent a reçu une délégation de signature :

Il doit adopter un comportement responsable en s'abstenant d'user de celle-ci.

- Lorsque l'agent appartient à une instance collégiale :

Il ne doit pas siéger au sein de celle-ci ou le cas échéant ne pas délibérer.

- Lorsqu'il exerce des compétences qui lui ont été « dévolues en propre » :

Il doit alors être suppléé par un délégataire et ne doit pas donner d'instruction à celui-ci.

Grâce à ces nouvelles dispositions, l'agent joue un rôle actif dans la prévention des conflits d'intérêts.

#### b) Le référent déontologue

L'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983 prévoit la création d'un référent déontologue dont les modalités d'application sont organisées par le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique. Ce décret précise ses critères de désignation et les modalités de son organisation.

Il doit apporter aux fonctionnaires tout conseil utile au respect des obligations et principes déontologiques et à la prévention des conflits d'intérêts. Cette mission de conseil vise également à faire cesser des faits portés à sa connaissance, susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts.

Par ailleurs, au CNRS, il est désigné comme le référent pour recueillir les alertes dans le cadre de la procédure des signalements d'alerte.

Ces missions sont exercées dans le respect des obligations de secret et de discrétion professionnels prévues à l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983.

#### **4. Appréciation de certaines situations particulières**

Il est relativement courant qu'un chercheur détienne des parts au capital d'une société, laquelle est en lien avec son laboratoire, en raison de l'exécution d'un contrat de collaboration.

Il peut en être ainsi lorsque cette société valorise les travaux de recherche de ce chercheur, et que celui-ci, conformément aux dispositions du code de la recherche, apporte son concours scientifique et détient des parts au capital de cette société.

Dans ce cas de figure, il convient alors d'apprécier si l'intérêt public dont il a la charge entre en conflit avec l'intérêt privé qu'il détient dans la société.

La commission de déontologie admet que le responsable scientifique d'un projet de recherche entre son laboratoire et une société puisse détenir des parts au capital de cette société, dès lors que le CNRS, à travers le contrat de collaboration, protège suffisamment ses intérêts matériels et moraux. Egalement, le chercheur ne se trouve pas dans une situation de conflits d'intérêts, dès lors que, malgré son rôle de responsable scientifique, il résulte des faits de l'espèce qu'il n'est pas en position de favoriser l'entreprise au détriment du CNRS.

Rappelons que le risque pénal existe (voir point VIII). Le chercheur ne saurait, vis-à-vis de l'entreprise dans laquelle il a un intérêt :

- exercer un contrôle sur cette entreprise ;
- participer à l'élaboration ou à la passation de contrats avec cette entreprise ;
- donner son avis sur des contrats ou opérations relatifs à cette entreprise ;
- proposer directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations concernant cette entreprise.

Dans ces situations, l'agent s'expose à un risque pénal, pour prise illégale d'intérêts (voir point VIII). Par ailleurs, il convient de signaler que la commission de déontologie n'est pas compétente pour apprécier le risque pénal qui pèse sur l'agent lorsque celui-ci se borne à prendre une participation dans le capital d'une société.

Il s'agit, dès lors, d'être extrêmement vigilant sur ces situations, de faire œuvre de prévention et d'avertir suffisamment en amont l'agent du risque pénal encouru (ainsi que de prendre toute mesure adéquate).

## VIII. LE CONTROLE PENAL

Le droit des conflits d'intérêts relève également du champ pénal. Le code pénal comprend un paragraphe relatif à la prise illégale d'intérêts, qui couvre de manière très large les situations de conflit d'intérêts pendant et après l'exercice des fonctions.

L'article 432-12 du code pénal dispose : « *Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou en partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement, est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75000 euros d'amende* ».

Le délit de prise illégale d'intérêts vise à réprimer ceux qui s'exposent au soupçon de partialité et qui se placent dans une situation où leur propre intérêt entre, ou est susceptible d'être regardé, comme entrant en conflit avec l'intérêt public de l'employeur dont ils ont la charge.

De façon synthétique, il est possible de donner au délit la définition suivante : est prohibé le fait, pour une personne investie d'une responsabilité publique, d'avoir (prendre, recevoir ou conserver) un intérêt privé quelconque dans une opération sur laquelle elle exerce sa surveillance au titre de ses fonctions publiques.

Il suffit qu'il ait pris part, d'une manière quelconque, à une affaire relevant de sa compétence, par exemple en donnant un simple avis.

L'intérêt pris dans l'entreprise ou l'opération est « quelconque ». Il peut être matériel et moral, direct ou indirect. La jurisprudence inclut par exemple dans l'intérêt le fait d'avantager une personne avec laquelle l'agent a des liens, quel que soit l'intérêt.

La prise illégale d'intérêts est constituée même si la valeur de l'intérêt est modeste ou si aucun avantage n'a finalement été retiré de la situation. L'infraction est constituée pleinement au moment de la prise d'intérêts.

Ce risque pénal se reflète dans la lettre de certains textes législatifs, qui interdisent des comportements précis : l'article L531-2 du code de la recherche interdit à l'agent souhaitant créer une entreprise aux fins de valorisation de « *représenter la personne publique dans une telle négociation* ».

De même, l'article L. 531-9 du même code énonce que la participation au capital d'une société par l'agent souhaitant apporter son concours scientifique à une société valorisant ses travaux ne peut avoir lieu s'il a, en sa qualité d'agent public « *exercé un contrôle sur cette entreprise ou participé à l'élaboration ou à la passation de contrats et conventions conclus entre l'entreprise et le service public de la recherche* ». L'article ajoute que « *le fonctionnaire ne peut participer ni à l'élaboration ni à la passation des contrats et conventions conclus entre l'entreprise et le service public de la recherche* ». Dans ces conditions, le fonctionnaire ne saurait, dans le cadre de ses fonctions, exercer certaines missions dès lors que, au moment de l'édiction de l'acte ou de l'opération, il aurait un intérêt quelconque.

C'est ainsi que l'agent ayant un intérêt (matériel ou moral) ne saurait, vis-à-vis de l'entreprise dans laquelle il a un intérêt :

- exercer un contrôle sur cette entreprise ;
- participer à l'élaboration ou à la passation de contrats avec cette entreprise ;
- donner son avis sur des contrats ou opérations relatifs à cette entreprise ;
- proposer directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations concernant cette entreprise.

Il s'agit d'être extrêmement vigilant sur ces situations et d'informer les agents des risques pénaux qu'ils encourent à titre personnel.

## **IX. LA SANCTION DE LA VIOLATION DES OBLIGATIONS DEONTOLOGIQUES**

La sanction de la violation du principe d'exclusivité dispose d'un régime spécifique qui s'ajoute au régime de droit commun de la sanction d'un manquement à une obligation déontologique.

### **A. LA VIOLATION DU PRINCIPE D'EXCLUSIVITE**

Il convient de distinguer trois situations.

La première est celle où l'agent exerce une activité sans autorisation préalable. Dans ce cas de figure, l'agent méconnaît son obligation d'exclusivité et est passible d'une sanction disciplinaire. L'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 prévoit également le reversement des sommes indûment perçues au titre de cette activité privée.

La deuxième situation est celle où l'agent a bien obtenu une autorisation, qu'il méconnaît ou outrepassé. En méconnaissant l'autorisation accordée, l'agent se met en contradiction avec son obligation d'exclusivité. Il se retrouve dans la situation décrite précédemment.

La troisième situation est celle où l'agent a respecté l'autorisation accordée, mais qu'il continue à exercer cette activité malgré l'abrogation de la décision. L'agent se retrouve dans la situation décrite précédemment.

Signalons que le retrait de la décision autorisant un agent à cumuler une activité accessoire ou à créer son entreprise a pour seul effet d'effacer de l'ordonnancement juridique la décision illégale. La décision de retrait n'a pas pour effet de placer rétroactivement l'agent dans une situation illégale : l'agent ne pourra subir de sanction disciplinaire et le CNRS ne pourra procéder à aucun reversement. Tout se passe pour l'agent comme si la décision avait été abrogée.

## **B. LA VIOLATION DES AUTRES OBLIGATIONS DEONTOLOGIQUES**

En plus de méconnaître son obligation d'exclusivité, l'agent peut méconnaître ses obligations de probité, de désintéressement, d'indépendance et de loyauté. Ce cumul de fautes peut donner lieu à sanction disciplinaire.

L'agent dûment autorisé peut également, au cours de l'exercice de son activité privée, méconnaître ses obligations de probité, de désintéressement, d'indépendance et de loyauté. L'agent pourra alors faire l'objet d'une sanction disciplinaire, pour ces fautes commises.

L'agent peut également méconnaître ses obligations de probité, de désintéressement, d'indépendance et de loyauté, sans exercer d'activité privée. Il en est ainsi lorsqu'il détient une participation au capital d'une société en lien avec le CNRS, et que cette participation le place dans une situation de conflit d'intérêts.

Dans ce cas de figure, prohibé par l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983, l'agent est passible d'une sanction disciplinaire, de poursuites pénales et de retenues sur traitement au titre des sommes indûment perçues.

## ANNEXES

### ANNEXE I : LE REGIME DE L'ACTIVITE ACCESSOIRE

L'exercice par un agent public d'une activité accessoire au sens des dispositions du décret du 27 janvier 2017 doit faire l'objet d'une autorisation préalable.

#### ***La demande d'autorisation de l'agent***

L'agent doit demander l'autorisation de pratiquer ce cumul en saisissant sa délégation de rattachement.

Il transmet les informations nécessaires au traitement de sa demande.

Dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande (formalisée par la transmission du formulaire disponible sur l'intranet du CNRS), la délégation répond favorablement ou non à l'agent.

#### ***Le renouvellement de l'autorisation***

Afin d'assurer un suivi des demandes, le CNRS prévoit, pour les activités accessoires périodiques, que l'autorisation soit bornée dans le temps : celle-ci ne peut excéder un an à compter de la date de signature de la décision.

Au bout d'un an, l'autorisation est caduque. L'agent devra solliciter le renouvellement de son autorisation.

#### ***La décision autorisant le cumul***

Le régime est celui de la décision implicite de rejet. Cela signifie que sans réponse de la délégation à l'issu d'un délai d'un mois à compter de la réception de la demande de l'agent, celle-ci est réputée rejetée, Elle peut également prendre une décision explicite d'acceptation, comme cela est le cas en pratique.

En cas de décision explicite de rejet, la décision devra être motivée et notifiée à l'agent, avec mentions des voies et délais de recours. L'agent n'a pas à être mis à même de consulter son dossier et la commission administrative paritaire n'a pas à être consultée.

Si la demande de l'agent est acceptée, la délégation retourne à l'agent la fiche portant décision.

Si des informations complémentaires sont nécessaires pour traiter le dossier, la délégation peut demander des informations à l'agent. Dans cette hypothèse, le délai d'acquisition du refus implicite est porté à deux mois.

En l'absence de décision explicite dans le délai d'un mois à compter de la transmission de la demande, l'administration est réputée avoir rejeté implicitement la demande.

#### ***Le changement d'activité accessoire***

Les textes réglementaires prévoient que tout changement substantiel intervenant dans les conditions d'exercice ou de rémunération de l'activité exercée à titre accessoire par un agent est assimilé à l'exercice d'une nouvelle activité.

Cela signifie qu'en cas de changement substantiel, la décision d'autorisation précédemment délivrée

ne couvre pas la nouvelle situation de l'agent.

Il sera alors réputé exercer une activité sans autorisation, et l'agent devra, pour la poursuivre, solliciter une nouvelle autorisation.

### ***La sortie de vigueur de la décision d'autorisation***

#### ***➤ Le retrait de la décision***

##### **- Le retrait de la décision explicite d'acceptation**

A compter de la date de la décision d'acceptation, l'administration dispose d'un délai de 4 mois pour procéder au retrait de la décision, à la condition que celle-ci soit illégale.

L'illégalité peut résulter de la violation du champ d'application du texte, ou d'un motif tiré de l'intérêt du service, ou déontologique.

En cas de fraude, c'est-à-dire en cas d'information sciemment erronée transmise par l'agent, la décision peut être retirée à tout moment.

La décision de retrait doit être motivée, sauf si la décision retirée a été acquise par fraude. Toutefois, dans la mesure du possible, il convient de motiver ce type de décision.

##### **- Le retrait de la décision implicite de rejet**

Ces décisions ne sont soumises à aucune condition de délai, et peuvent être retirées à tout moment.

##### **- Le retrait de la décision explicite de rejet**

Ces décisions ne sont soumises à aucune condition de délai, et peuvent être retirées à tout moment.

#### ***➤ L'abrogation de la décision***

##### **- L'abrogation en raison d'un changement dans les circonstances de fait**

L'abrogation des décisions permettant le cumul d'activités est possible en cas de changement dans les circonstances de droit ou de fait.

En pratique, toute circonstance postérieure à l'entrée en vigueur de la décision faisant disparaître les conditions ayant permis la délivrance de la décision favorable justifie l'abrogation par le CNRS de la décision. La décision d'abrogation doit être motivée.

Encore faut-il qu'il s'agisse de circonstances postérieures à la date d'édiction de la décision : l'illégalité initiale de la décision ne justifie pas l'abrogation de la décision passée.

##### **- L'abrogation de la décision explicite d'acceptation**

L'abrogation en raison de l'illégalité initiale est possible dans un délai de 4 mois à compter de la signature de l'acte.

La décision d'abrogation doit être motivée, sauf si la décision abrogée a été acquise par fraude. Toutefois, dans la mesure du possible, il convient de motiver ce type de décision.

- L'abrogation de la décision implicite de refus d'autorisation

L'abrogation de ces décisions n'est soumise à aucune condition de délai.

- L'abrogation de la décision explicite de refus d'autorisation

L'abrogation de ces décisions n'est soumise à aucune condition de délai.



## **ANNEXE II : LE REGIME DE LA CREATION D'ENTREPRISE**

L'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 dispose qu'il est dérogé au principe d'exclusivité au profit du fonctionnaire ou de l'agent public qui, après demande préalable à l'autorité dont il relève pour l'exercice de ses fonctions, peut être autorisé à créer ou reprendre une entreprise. Dans ce cas, l'agent doit demander à exercer son service à temps partiel (au minimum 50 % d'un temps plein).

### ***La demande d'autorisation de l'agent***

Avant l'immatriculation de la société, ou plus globalement avant tout commencement d'activité, l'agent demande l'autorisation de créer son entreprise.

Il remplit pour se faire le formulaire relatif à la création d'entreprise au titre du décret du 27 janvier 2017 et fournit l'ensemble des pièces demandées.

La délégation transmet le dossier à la direction des ressources humaines.

### ***Envoi à la commission de déontologie***

Après instruction par la Direction des ressources humaines, le dossier est envoyé à la commission de déontologie qui émet un avis sur la demande de l'agent.

La commission de déontologie apprécie si l'exercice de cette activité est de nature à porter atteinte au fonctionnement normal du service, à son indépendance ou sa neutralité ou à la dignité des fonctions publiques.

Un avis favorable de la commission ne préjuge pas du sort qui doit être réservé à la demande : le CNRS peut toujours rejeter une demande, pour un motif déontologique ou au regard des nécessités du service. Le CNRS peut invoquer ce motif pour refuser l'autorisation s'il s'avère que l'agent qui sollicite l'autorisation accomplit médiocrement ses tâches (par exemple, s'agissant d'un chercheur en avis d'alerte ou d'insuffisance professionnelle).

### ***La décision autorisant la création de l'entreprise***

Le silence de la délégation dans un délai d'un mois à compter de la notification de l'avis de la commission vaut décision conforme à cet avis.

Si l'avis de la commission est favorable mais qu'un motif s'oppose à ce que l'agent soit autorisé à exercer cette activité, la délégation devra notifier sa réponse dans un délai d'un mois à compter de la notification de l'avis.

En cas de décision de rejet, la délégation devra motiver son refus, mais la commission administrative paritaire n'a pas à être saisie et l'agent n'a pas à être mis en mesure de prendre connaissance de son dossier administratif.

### ***Durée de l'autorisation***

Le cumul d'activités au titre de la création d'entreprise peut être autorisé pour une durée de deux ans maximum.

Cette durée peut être réduite à une durée d'un an, si les nécessités du service le justifient.

### **Renouvellement de l'autorisation**

Avant le terme de l'autorisation, l'agent peut en solliciter le renouvellement pour une période d'un an.

L'agent déclare à sa délégation son intention de poursuivre la gérance de sa société, un mois avant le terme de son autorisation.

Cette demande n'a pas à être transmise à la commission de déontologie.

### **Décision suite à une demande de renouvellement**

Lors de la demande de renouvellement, l'absence de réponse du CNRS dans un délai de deux mois vaut décision implicite de rejet.

Si la délégation entend explicitement rejeter la demande de l'agent, la décision devra être motivée en fait et en droit, au regard d'un motif déontologique ou tenant à l'intérêt du service.

Le renouvellement n'étant pas un droit, il n'y aura pas lieu de mettre l'agent en mesure de prendre connaissance de son dossier.

A l'issue d'une période de 3 ans maximum, l'agent devra soit abandonner la gérance de la société, soit poursuivre son activité en position de disponibilité. L'agent qui abandonne la gérance de la société ne peut, sauf fraude, assurer une gestion de fait de la société.

Si l'agent poursuit son activité au-delà de cette période, il méconnaît son obligation d'exclusivité et est passible de sanction disciplinaire.

Ce n'est qu'à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de la cessation du cumul que l'agent pourra solliciter de nouveau le bénéfice de ces dispositions.

### **Le changement d'objet social**

L'objet social nouveau est une circonstance de fait nouvelle qui ouvre la possibilité au CNRS d'abroger la précédente décision.

Toutefois, tant que la décision n'est pas abrogée, elle reste valide et l'agent peut s'en prévaloir.

### **La sortie de vigueur de la décision**

#### **➤ Le retrait de la décision**

#### **- Le retrait de la décision explicite d'autorisation de création d'entreprise**

A compter de la signature de la décision, l'établissement dispose d'un délai de 4 mois pour retirer la décision, pour illégalité seulement.

L'illégalité peut résulter d'un motif tiré de l'intérêt du service, ou déontologique.

En cas de fraude, c'est-à-dire en cas d'information sciemment erronée transmise par l'agent, la décision

peut être retirée à tout moment.

La décision de retrait doit être motivée, sauf si la décision retirée a été acquise par fraude. Toutefois, dans la mesure du possible, il convient de motiver ce type de décision.

- Le retrait de la décision implicite de refus

Ces décisions ne sont soumises à aucune condition de délai, et peuvent être retirées à tout moment.

- Le retrait de la décision explicite de refus d'autorisation

Ces décisions ne sont soumises à aucune condition de délai, et peuvent être retirées à tout moment.

➤ *L'abrogation de la décision*

L'abrogation de la décision autorisant la création d'une entreprise obéit aux mêmes règles que celles relatives à l'abrogation de la décision d'autorisation d'une activité accessoire.

## ANNEXE III : LA POURSUITE DE LA GESTION D'UNE ENTREPRISE

### 1. La poursuite d'activité du fonctionnaire

#### *Demande d'autorisation de l'agent*

L'agent recruté en qualité de fonctionnaire qui dirige une société qui ne satisfait pas aux conditions du b du 1° du 7 de l'article 261 du code général des impôts doit en déclarer l'exercice lors de sa nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire.

Si l'activité que l'agent exerce est en réalité une activité qui peut être qualifiée d'accessoire (par exemple, une activité de formation exercée sous le statut de l'auto-entrepreneur), alors nous ne trouvons pas dans le régime d'une poursuite d'activité de gérance. Le CNRS devra uniquement apprécier si la poursuite de cette activité accessoire est compatible avec son activité principale.

Dans le cas inverse, le fonctionnaire devra, sans délai, abandonner la gérance de la société, sous peine de sanction disciplinaire.

A l'issue des deux ans, le fonctionnaire devra soit abandonner la gérance de sa société, soit poursuivre son activité privée dans le cadre d'une disponibilité.

Si l'agent poursuit son activité sans avoir été placé en disponibilité, il méconnaît les dispositions de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 et s'expose donc à des poursuites disciplinaires.

#### *Durée de la poursuite de l'activité*

L'autorisation de poursuivre une activité privée est valable un an, renouvelable une fois.

A l'issue de cette période de 2 ans, l'agent devra soit abandonner la gérance de sa société, soit poursuivre son activité privée dans une position administrative régulière.

Si l'agent poursuit son activité, il est en contradiction avec les dispositions de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983.

### 2. La poursuite d'activité de L'agent contractuel

Il présente une déclaration écrite à son autorité hiérarchique préalablement à la signature de son contrat. Pour être valable, elle mentionne la forme, l'objet social, le secteur et la branche d'activité de l'entreprise ou de l'association.

Le CNRS effectue un contrôle déontologique interne de la compatibilité de l'exercice de l'activité de gérance, avec l'activité publique de l'agent. S'il en ressort que l'activité est compatible, alors l'agent peut poursuivre son activité de gérance pour une durée d'un an renouvelable une fois un an.

## **ANNEXE IV : LES AGENTS A TEMPS INCOMPLETS**

### ***Information par l'agent***

L'agent doit uniquement informer son administration avant le cumul d'activités.

### ***Décision***

L'agent est libre d'exercer toute activité complémentaire, dès lors qu'il en informe le CNRS. La délégation ne prend aucune décision d'autorisation : elle peut uniquement, si elle souhaite s'y opposer, prendre une décision de refus.

## ANNEXE V : PRINCIPAUX TEXTES APPLICABLES

### - Code pénal :

**Article 432-12** : Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement, est puni de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 €.

### - Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires :

**Article 25 septies** : I. Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sous réserve des II à V du présent article. Il est interdit au fonctionnaire :

1° De créer ou de reprendre une entreprise lorsque celle-ci donne lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à affiliation au régime prévu à l'article L133-6-8 du code de la sécurité sociale, s'il occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein ;

2° De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ;

3° De donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel ;

4° De prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance ;

5° De cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.

II.-Il est dérogé à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative :

1° Lorsque le dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, continue à exercer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement ;

2° Lorsque le fonctionnaire, ou l'agent dont le contrat est soumis au code du travail en application des articles 34 et 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, occupe un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail.

La dérogation fait l'objet d'une déclaration à l'autorité hiérarchique dont l'intéressé relève pour l'exercice de ses fonctions.

III.-Le fonctionnaire qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de deux ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise.

Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

La demande d'autorisation prévue aux deuxième et troisième alinéas du présent III est soumise au préalable à l'examen de la commission mentionnée à l'article 25 octies de la présente loi, dans les conditions prévues aux II, V et VI du même article.

IV.-Le fonctionnaire peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer à titre accessoire une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice. Par dérogation au 1° du I du présent article, ces activités peuvent être exercées sous le régime prévu à l'article L133-6-8 du code de la sécurité sociale.

Il peut notamment être recruté comme enseignant associé en application de l'article L952-1 du code de l'éducation.

V.-La production des œuvres de l'esprit, au sens des articles L112-1, L112-2 et L112-3 du code de la propriété intellectuelle, s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics et sous réserve de l'article 26 de la présente loi.

Les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.

VI. Sans préjudice de l'engagement de poursuites disciplinaires, la violation du présent article donne lieu au reversement des sommes perçues au titre des activités interdites, par voie de retenue sur le traitement.

#### - Code de la recherche :

**Article L531-1 :** Les fonctionnaires civils des services publics et entreprises publiques définis à l'article L112-2 peuvent être autorisés à participer à titre personnel, en qualité d'associé ou de dirigeant, à la création d'une entreprise dont l'objet est d'assurer, en exécution d'un contrat conclu avec une personne publique ou une entreprise publique, la valorisation des travaux de recherche qu'ils ont réalisés dans l'exercice de leurs fonctions. Le contrat mentionné au premier alinéa est conclu dans un délai fixé par décret. A défaut, l'autorisation donnée à l'agent devient caduque.

**Article L531-2 :** L'autorisation doit être demandée préalablement à la négociation du contrat prévu à l'article L413-1 et avant l'immatriculation de l'entreprise au registre du commerce et des sociétés. Le fonctionnaire intéressé ne peut pas représenter la personne publique ou l'entreprise publique dans une telle négociation.

**Article L531-3 :** L'autorisation est accordée par l'autorité dont relève le fonctionnaire après avis de la commission prévue par l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la

corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques, pour une période de temps limitée fixée par voie réglementaire. L'autorisation est refusée : a) Si elle est préjudiciable au fonctionnement normal du service public ; b) Ou si, par nature ou par ses conditions et modalités et eu égard aux fonctions précédemment exercées par le fonctionnaire, la participation de ce dernier porte atteinte à la dignité desdites fonctions ou risque de compromettre ou mettre en cause l'indépendance ou la neutralité du service ; c) Ou si la prise d'intérêts dans l'entreprise est de nature à porter atteinte aux intérêts matériels ou moraux du service public de la recherche ou à remettre en cause les conditions d'exercice de la mission d'expertise qu'il exerce auprès des pouvoirs publics.

**Article L531-4 :** A compter de la date d'effet de l'autorisation, le fonctionnaire est soit détaché dans l'entreprise, soit mis à disposition de celle-ci ou d'un organisme qui concourt à la valorisation de la recherche. Il cesse toute activité au titre du service public dont il relève. Toutefois, il peut exercer des activités d'enseignement ressortissant à sa compétence dans des conditions fixées par décret.

**Article L531-5 :** La commission mentionnée au premier alinéa de l'article L531-3 est tenue informée, pendant la durée de l'autorisation et durant trois ans à compter de son expiration ou de son retrait, des contrats et conventions conclus entre l'entreprise et le service public de la recherche. Si elle estime que ces informations font apparaître une atteinte aux intérêts matériels et moraux du service public de la recherche, la commission en saisit l'autorité administrative compétente..

**Article L531-6 :** Au terme de l'autorisation, le fonctionnaire peut : a) Etre, à sa demande, placé en position de disponibilité ou radié des cadres s'il souhaite conserver des intérêts dans l'entreprise ; b) Etre réintégré au sein de son corps d'origine. Dans le cas mentionné au b, il met fin à sa collaboration professionnelle avec l'entreprise dans un délai d'un an et ne peut plus conserver directement ou indirectement un intérêt quelconque dans l'entreprise. Il peut toutefois être autorisé à apporter son concours scientifique à l'entreprise, à conserver une participation dans le capital social de l'entreprise, dans la limite de 49 % du capital donnant droit au maximum à 49 % des droits de vote, et à être membre du conseil d'administration ou de surveillance de celle-ci dans les conditions prévues aux sections 2 et 3 du présent chapitre.

**Article L531-7 :** L'autorisation est retirée ou non renouvelée si les conditions qui avaient permis sa délivrance ne sont plus réunies ou si le fonctionnaire méconnaît les dispositions de la présente section. Dans ce cas, le fonctionnaire ne peut poursuivre son activité dans l'entreprise que dans les conditions prévues à l'article 25 octies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires. S'il ne peut conserver d'intérêts dans l'entreprise, il dispose du délai d'un an prévu au b de l'article L531-6 pour y renoncer..

**Article L531-8 :** Les fonctionnaires mentionnés à l'article L531-1 peuvent être autorisés, pendant une période de temps limitée fixée par voie réglementaire, à apporter leur concours scientifique à une entreprise qui assure, en exécution d'un contrat conclu avec une personne publique ou une entreprise publique, la valorisation des travaux de recherche qu'ils ont réalisés dans l'exercice de leurs fonctions.

Le contrat mentionné au premier alinéa est conclu dans un délai fixé par décret. A défaut, l'autorisation donnée à l'agent devient caduque.

Les conditions dans lesquelles le fonctionnaire intéressé apporte son concours scientifique à l'entreprise sont définies par une convention conclue entre l'entreprise et la personne publique ou l'entreprise publique mentionnée au premier alinéa. Elles doivent être compatibles avec le plein exercice par le fonctionnaire de son emploi public.



**Article L531-9 :** Le fonctionnaire peut également être autorisé à détenir une participation dans le capital social de l'entreprise, lors de la création de celle-ci ou ultérieurement, dans la limite de 49 % du capital donnant droit au maximum à 49 % des droits de vote, sous réserve qu'au cours des cinq années précédentes il n'ait pas, en qualité de fonctionnaire ou d'agent public, exercé un contrôle sur cette entreprise ou participé à l'élaboration ou à la passation de contrats et conventions conclus entre l'entreprise et le service public de la recherche. Le fonctionnaire ne peut participer ni à l'élaboration ni à la passation des contrats et conventions conclus entre l'entreprise et le service public de la recherche. Il ne peut, au sein de l'entreprise, ni exercer des fonctions de dirigeant ni être placé dans une situation hiérarchique. L'autorité dont relève le fonctionnaire est tenue informée des revenus qu'il perçoit à raison de sa participation au capital de l'entreprise, des cessions de titres auxquelles il procède ainsi que des compléments de rémunérations, dans la limite d'un plafond fixé par décret, prévus, le cas échéant, par la convention mentionnée au deuxième alinéa.

**Article L531-10 :** La commission mentionnée au premier alinéa de l'article L531-3 est tenue informée, pendant la durée de l'autorisation délivrée en application de l'article L531-8 ou de l'article L531-9 et durant trois ans à compter de son expiration ou de son retrait, des contrats et conventions conclus entre l'entreprise et le service public de la recherche. Si elle estime que ces informations font apparaître une atteinte aux intérêts matériels et moraux du service public de la recherche, la commission en saisit l'autorité administrative compétente.

**Article L531-11 :** L'autorisation est accordée par l'autorité dont relève le fonctionnaire après avis de la commission mentionnée au premier alinéa de l'article L531-3, dans les conditions prévues par ce même article. Le renouvellement intervient après avis de la même commission si les conditions établies au moment de la délivrance de l'autorisation ont évolué depuis la date de l'autorisation. L'autorisation est retirée ou non renouvelée si les conditions qui avaient permis sa délivrance ne sont plus réunies ou si le fonctionnaire méconnaît les dispositions de la présente section. Dans ce cas, le fonctionnaire dispose, pour céder ses droits sociaux, d'un délai d'un an au terme duquel il ne peut plus conserver directement ou indirectement un intérêt quelconque dans l'entreprise. Il ne peut poursuivre son activité dans l'entreprise que dans les conditions prévues à l'article L531-7.

**Article L531-12 :** Les fonctionnaires mentionnés à l'article L531-1 peuvent, à titre personnel, être autorisés à être membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance d'une société anonyme afin de favoriser la diffusion des résultats de la recherche publique. Leur participation dans le capital social de l'entreprise ne peut excéder 20 % de celui-ci ni donner droit à plus de 20 % des droits de vote. Ils ne peuvent percevoir de l'entreprise d'autre rémunération que celles prévues aux articles L225-45 et L225-83 du code de commerce, dans la limite d'un plafond fixé par décret. L'autorisation ne peut être demandée si le fonctionnaire est autorisé à apporter son concours scientifique à l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L531-8. Le fonctionnaire intéressé ne peut participer ni à l'élaboration ni à la passation des contrats et conventions conclus entre l'entreprise et le service public de la recherche. L'autorité dont relève le fonctionnaire est tenue informée des revenus qu'il perçoit à raison de sa participation au capital de l'entreprise et en sa qualité de membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance ainsi que des cessions de titres auxquelles il procède.

**Article L531-13 :** La commission mentionnée au premier alinéa de l'article L531-3 est tenue informée, pendant la durée de l'autorisation et durant trois ans à compter de son expiration ou de son retrait, des contrats et conventions conclus entre l'entreprise et le service public de la recherche. Si elle estime que ces informations font apparaître une atteinte aux intérêts matériels et moraux du service public de la recherche, la commission en saisit l'autorité administrative compétente.

**Article L531-14 :** L'autorisation est accordée par l'autorité dont relève le fonctionnaire après avis de la commission mentionnée au premier alinéa de l'article L531-3, dans les conditions prévues à ce même article. Le renouvellement intervient après avis de la même commission si les conditions établies au moment de la

délivrance de l'autorisation ont évolué depuis la date de l'autorisation. L'autorisation est retirée ou non renouvelée si les conditions qui avaient permis sa délivrance ne sont plus réunies ou si le fonctionnaire méconnaît les dispositions de la présente section. En cas de retrait ou de non- renouvellement de l'autorisation, le fonctionnaire dispose d'un délai de trois mois pour céder ses droits sociaux. Il ne peut poursuivre son activité au sein de l'entreprise que dans les conditions prévues au dernier alinéa à l'article L531-7.

- **Décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique**
  
- **Circulaire n° 2157 du 11 mars 2008 relative au cumul d'activités et portant application de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 25, et du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et de ouvriers des établissements industriels de l'Etat**

A Paris, le 20 juillet 2018

Le Directeur des ressources humaines



Pierre COURAL

**NOTE DE GESTION RELATIVE AU REGIME  
INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES  
SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT  
PROFESSIONNEL (RIFSEEP) AUX INGENIEURS ET  
TECHNICIENS DU CNRS**

Circulaire CIR171898DRH du 22/08/2017 modifiée les 20/11/2017 (mise en œuvre des dispositions du décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale) et 09/07/2018 (élargissement de la liste des emplois d'encadrement supérieur et de celle des sujétions particulières de l'emploi)

La présente note a pour objet de fixer les règles de gestion portant mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017.

## I. PRINCIPES GENERAUX

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié porte création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le RIFSEEP est composé de deux parties : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) d'une part, le complément indemnitaire annuel (CIA) d'autre part.

Ce régime indemnitaire repose sur le classement des emplois dans des groupes de fonctions.

Cinq arrêtés du 24 mars 2017 pris pour l'application aux corps des ingénieurs et des personnels techniques de la recherche des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité<sup>1</sup> fixent le nombre de groupes de fonctions par corps, les montants minimaux par grade et les montants plafonds de chaque groupe de fonctions. Des montants plafonds différents sont fixés pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service. En outre, ces arrêtés fixent les montants maximaux annuels du complément annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de chaque groupe de fonctions.

L'annexe 1 de la présente note liste l'ensemble des textes réglementaires.

Le RIFSEEP s'applique à l'ensemble des techniciens et ingénieurs du CNRS régis par le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 modifié fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques, ainsi qu'aux agents occupant l'emploi de délégué régional, conformément à l'arrêté du 19 juillet 2017<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'adjoints techniques de la recherche et d'adjoints techniques de recherche et de formation des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps de techniciens de la recherche et de techniciens de recherche et de formation du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'assistants ingénieurs des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'ingénieurs d'études des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Arrêté du 24 mars 2017 pris pour l'application à certains corps d'ingénieurs de recherche des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

<sup>2</sup> Arrêté du 19 juillet 2017 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation du

Ce dispositif n'est pas applicable aux contractuels du CNRS et aux fonctionnaires appartenant aux corps des chercheurs.

Il n'est également pas applicable aux agents en service à l'étranger qui bénéficient d'émoluments indexés, à savoir l'indemnité de résidence à l'étranger et le cas échéant les majorations familiales et le supplément familial à l'étranger (*cf. article 2 du décret n° 67-290 du 28 mars 1967 fixant les modalités de calcul des émoluments des personnels de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif en service à l'étranger*).

Par ailleurs, le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature, c'est-à-dire de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et/ ou à la manière de servir (*cf. article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité*). Ainsi, les primes et indemnités listées en annexe 3 de la présente note ne sont pas cumulables avec le RIFSEEP et ne peuvent continuer à être servies aux bénéficiaires du RIFSEEP à compter de sa mise en œuvre le 1<sup>er</sup> septembre 2017.

Certaines primes et indemnités listées dans l'arrêté du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité demeurent cumulables par exception (*cf. annexe 5 de la présente note*). Il en est ainsi, par exemple, de l'indemnité de caisse et de responsabilité.

Par ailleurs, certaines autres primes et indemnités sont cumulables car non liées aux fonctions et/ ou à la manière de servir. Ces primes et indemnités dont peuvent bénéficier certains ingénieurs et techniciens CNRS sont listées en annexe 4 de la présente note. Il en est ainsi, par exemple, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. L'attribution de la nouvelle bonification indiciaire est également cumulable avec le RIFSEEP.

## **II. GROUPES DE FONCTIONS**

### **A. CLASSEMENT DES FONCTIONS DANS LES GROUPES DE FONCTIONS**

Les fonctions exercées par les ingénieurs et techniciens sont classées chacune dans l'un des treize groupes de fonctions prévus par les arrêtés du 24 mars 2017 pris pour l'application aux corps des ingénieurs et des personnels techniques de la recherche des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité.

Le classement est effectué compte tenu de la cartographie ministérielle des groupes de fonctions, jointe en annexe 2 de la présente note, qui identifie pour chaque corps les différents types de fonctions susceptibles d'être exercées par les agents.

Les profils d'emploi font mention du groupe de fonctions.

Lors du passage au RIFSEEP le 1<sup>er</sup> septembre 2017, il est tenu compte du fait que l'emploi occupé par un agent est corrélé à son grade ; le classement de son emploi dans un groupe de fonctions au 1<sup>er</sup> septembre 2017 est effectué en fonction de son grade.

Lors du passage au RIFSEEP le 1<sup>er</sup> septembre 2017, les emplois du grade IECN du corps des ingénieurs d'études sont classés dans le groupe 3 du corps des ingénieurs d'études, les emplois du grade IEHC, ancien grade IE1, du corps des ingénieurs d'études sont classés dans le groupe 2 du

---

ministère chargé de l'enseignement supérieur, à certains corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques et à l'emploi de délégué régional du Centre national de la recherche scientifique.

corps des ingénieurs d'études et ceux du grade IEHC, ancien grade IEHC, du corps des ingénieurs d'études sont classés dans le groupe 1 du corps des ingénieurs d'études.

Lors du passage au RIFSEEP le 1<sup>er</sup> septembre 2017, sans préjuger d'évolutions futures, les emplois d'assistant ingénieur sont classés dans le groupe 2 du corps des assistants ingénieurs.

Les emplois du grade ATRP1 et du grade ATRP2 du corps des adjoints techniques de la recherche sont classés au 1<sup>er</sup> septembre 2017 dans le groupe 1 du corps des adjoints techniques.

## **B. CHANGEMENT DE GROUPE DE FONCTIONS**

Le changement de fonctions de l'agent peut le conduire, soit à conserver son classement dans le même groupe de fonctions, soit à être classé dans un autre groupe de fonctions selon le classement de l'emploi d'accueil.

Ce changement peut résulter des situations suivantes :

- la mobilité interne ou la modification substantielle de la fiche de poste ;

Dans tous les cas, un agent ne peut être classé que dans un groupe de fonctions relevant de son corps d'appartenance. Si dans le cadre d'une campagne NOEMI ou FSEP, un agent est retenu sur un emploi relevant du même corps mais classé dans un groupe inférieur ou supérieur, son emploi sera classé par principe dans le groupe de son nouvel emploi. Toutefois, si cela conduit à un classement dans un groupe de fonctions inférieur, le classement dans le même groupe de fonctions pourra être prononcé après examen individuel préalable au changement de fonctions.

Si, dans le cadre d'une campagne NOEMI ou FSEP, un agent est retenu sur un emploi relevant d'un corps inférieur au sien, cet emploi sera classé dans le groupe le plus bas de son corps d'appartenance. Si l'emploi relève d'un corps supérieur au sien, l'emploi sera classé dans le groupe le plus élevé du corps d'appartenance de l'agent.

Lorsque des agents sont amenés à changer de fonctions suite à une opération de restructuration ou de réorganisation de service conduisant à une mobilité sur un emploi d'un groupe de fonctions inférieur, le classement est prononcé dans le groupe de fonctions qui était le leur avant cette mobilité.

- d'un changement de corps (concours internes et listes d'aptitude)

Le changement de corps emporte l'exercice de fonctions du corps supérieur et conduit à un classement dans un groupe de fonctions du corps supérieur. A cet effet, en cas de changement de corps, une nouvelle fiche de poste devra être établie au regard de laquelle il sera procédé au classement de l'emploi dans l'un des groupes de fonctions du corps supérieur. *A contrario*, le changement de grade, qui n'emporte pas nécessairement changement de fonctions, ne donne pas lieu à un changement de groupe de fonctions.

## **III. IFSE**

### **A. DETERMINATION DU MONTANT DE L'IFSE**

Le montant de l'IFSE est déterminé par la somme des éléments suivants :

- un socle indemnitaire ;
- un montant lié à la technicité et à l'expertise ;
- le cas échéant, un montant prenant en compte l'encadrement, le pilotage, la coordination ou la conception ;

- le cas échéant, un montant lié à des sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste.

Toutes composantes confondues, le montant annuel d'IFSE calculé en application des règles ci-dessous ne pourra être inférieur aux minima par grade fixés par les arrêtés du 24 mars 2017 pris pour l'application aux corps des ingénieurs et des personnels techniques de la recherche des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité rappelés ci-dessous :

*Minima annuels par grade*

Corps	IR			IE			AI	T			ATR		
Grade	IRHC	IR1	IR2	IEHC	IE1	IE2	AI	TCE	TCS	TCN	ATRP1	ATRP2	ATR
Montant	3 500 €	3 200 €	3 000 €	3 000 €	2 800 €	2 600 €	2 200 €	1 850 €	1 750 €	1 650 €	1 600 €	1 600 €	1 350 €

Les montants figurant dans la suite de la présente note sont des montants mensuels bruts en euros.

### 1. Socle indemnitaire

Dès le passage au RIFSEEP, chaque agent bénéficie d'un montant mensuel de base, appelé socle indemnitaire, fixé conformément à la décision n° DEC171892DRH.

### 2. Technicité, expertise

Chaque agent occupe un emploi qui requiert un certain niveau d'expertise ou de technicité. Ainsi, il bénéficie, au titre du groupe dans lequel son emploi est classé, d'un montant mensuel reconnaissant cette expertise fixé conformément à la décision n° DEC171893DRH.

### 3. Encadrement, pilotage, coordination et conception

L'encadrement, le pilotage, la coordination et la conception sont à titre principal pris en compte pour le classement des emplois dans les groupes de fonctions et sont ainsi indemnisés via les montants mensuels liés au classement dans les groupes.

Toutefois, la nomination sur un emploi d'encadrement supérieur listé dans la présente note donne lieu à l'attribution d'un montant spécifique complémentaire d'IFSE. Ces emplois sont classés en trois catégories hiérarchisées en fonction de critères liés notamment à la définition du poste, sa place dans l'organisation du CNRS et son périmètre.

#### a) Liste des emplois

- Directeurs, directeurs délégués, directeurs adjoints et adjoints aux directeurs ;
- Directeurs adjoints administratif des instituts et leurs adjoints éventuels ;
- Délégués régionaux et adjoints aux délégués régionaux ;