

DEC221319SGCN

Décision modifiant la DEC190668SGCN relative à la nomination des membres du bureau du conseil scientifique de l'Institut national des sciences de l'univers (INSU)

LE PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL,

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 09 février 2022 portant nomination de M. Antoine Petit aux fonctions de président du Centre national de la recherche scientifique ;

Vu la décision DEC100003SGCN du 22 février 2010 fixant la composition, le mode d'élection et le fonctionnement des Conseils scientifiques d'institut, notamment son article 10 ;

Vu la décision DEC190668SGCN du 14 février 2019 relative à la nomination des membres du bureau du conseil scientifique de l'Institut national des sciences de l'univers (INSU) ;

Vu la DEC200904DAJ du 27 mars 2020 portant nomination de Mme Francesca GRASSIA aux fonctions de secrétaire générale du Comité national de la recherche scientifique ;

Vu la DEC220226DAJ du 10 février 2022 donnant délégation de signature à Mme Francesca GRASSIA, Secrétaire générale du Comité national de la recherche scientifique.

DÉCIDE

Art. 1^{er} – Madame Sandrine ANQUETIN, Directrice de recherche, est nommée membre du bureau du conseil scientifique de l'Institut national des sciences de l'univers, en remplacement de Madame Sylvie DERENNE, démissionnaire.

Art. 2 – L'article 1^{er} de la décision du 14 février 2019 susvisée est modifié comme suit :

Les mots « Madame Sylvie DERENNE et Monsieur Philippe STEE » sont remplacés par les mots « Madame Sandrine ANQUETIN et Monsieur Philippe STEE ».

Art. 3 – La présente décision sera publiée au *Bulletin Officiel* du Centre national de la recherche scientifique.

Fait à Paris, le 30-MARS-2022

*Pour le Président-directeur général et par délégation,
la Secrétaire générale du Comité national*

Francesca Grassia



A decorative graphic element consisting of two overlapping rectangular bars. The top bar is light blue and the bottom bar is a darker blue, both positioned to the left of the main title.

CIRCULAIRE RELATIVE À L'EMPLOI DES PERSONNELS CONTRACTUELS DU CNRS

Publiée au Bulletin officiel du CNRS

Circulaire n° CIR130864DRH du 12 mars 2013 modifiée les 20/03/2015, 01/01/2016, 30/11/2020 et 14/03/22 pour tenir compte de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche



SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
I. RECRUTEMENT ET GESTION DES CDD	4
A. LE CADRE DU RECRUTEMENT	4
1. Disposition internes au CNRS	4
2. Cadre juridique	4
a. Les fondements législatifs	4
b. Les modalités d'application au CNRS	6
B. LES MODALITÉS DE RECRUTEMENT AU CNRS	7
1. Les dispositions communes à tous les recrutements	7
a. Bénéficiaires	7
b. Modalités d'emploi	8
2. Les modalités propres à chaque dispositif	9
a. CDD pour formation à et par la recherche	9
b. CDD pour pratique de la recherche	10
c. CDD en accompagnement de la recherche	10
C. LES RÉMUNÉRATIONS	10
1. CDD formation à et par la recherche	10
a. CDD pratique de la recherche	10
b. CDD en accompagnement de la recherche	12
c. Cas particulier des recrutements de fonctionnaires	13
D. LE FINANCEMENT	13
1. Financement 100% par un partenaire	13
2. Cofinancement	13
E. LE SUIVI ET LA GESTION DES CDD	14
1. L'entretien d'activité	14
2. Le renouvellement ou le non renouvellement du CDD de l'agent	14
3. La réévaluation de la rémunération	15
II. RECRUTEMENT ET GESTION DES AGENTS EN CDI	16
A. LE CADRE DU RECRUTEMENT	16
1. Dispositifs de droit commun	16
2. Dispositifs spécifiques au code de la recherche	16
B. LA RÉMUNÉRATION	17
1. CDI sur le fondement de l'article 4 2°, de l'article 6 de la loi n°84-16 et de l'article 431-2-1 du code de la recherche	17
2. CDI de mission scientifique	17
C. LE SUIVI DE L'ACTIVITÉ DES AGENTS EN CDI	18
1. L'évaluation des CDI chercheurs	18
2. L'entretien d'activité des CDI ingénieurs et techniciens	18
3. La réévaluation de la rémunération	18
4. La mobilité du CDI	18
a. Mobilité interne	18
b. L'accueil en CDI	19
c. Mobilité externe	19
ANNEXES	21

La présente circulaire a pour objet de fixer les règles d'emploi des personnels contractuels en CDD et en CDI du CNRS.

Elle traite des points suivants :

- les bases réglementaires ;
- les modalités de recrutement au CNRS ;
- les modalités de détermination de la rémunération ;
- les modalités de financement ;
- le suivi et la gestion de ces agents.



I. RECRUTEMENT ET GESTION DES CDD

A. LE CADRE DU RECRUTEMENT

1. Disposition internes au CNRS

Le CNRS a décidé, quelle que soit la source du financement, d'identifier trois motifs de recrutement des personnels contractuels (décision n°DEC070010DRH du 23 février 2007) :

- la « formation à et par la recherche » pour les chercheurs doctorants ;
- la « pratique de la recherche » pour les jeunes chercheurs et les chercheurs confirmés ;
- l'« accompagnement de la recherche » pour les ingénieurs et les techniciens.

Cette typologie traduit la volonté du CNRS, employeur de ces personnels, d'offrir des activités ou des fonctions qui s'inscrivent dans le cadre d'un parcours de formation ou professionnel.

Cet objectif doit conduire les acteurs du recrutement à identifier les besoins d'emploi suffisamment en amont de toute procédure de recrutement afin de déterminer au mieux l'ensemble des éléments de la relation contractuelle, et notamment la durée prévisionnelle du recrutement. A cet égard, il est recommandé d'éviter la multiplication des CDD de courte durée.

Cet objectif oblige également ces acteurs à respecter les règles d'emploi propres à chaque motif de recrutement mais aussi les principes généraux suivants :

- l'absence d'agents dans les unités et les services sans contrat de travail, convention de stage ou convention d'accueil,
- l'obligation de conclure des conventions pour toute offre de financement de rémunération de personnels par un partenaire (doctorants en particulier) afin de préciser l'objet et les modalités de l'accueil.

Les recrutements doivent être réalisés conformément aux modalités prévues par la charte des CDD au CNRS. Il s'agit de partir des éléments de terrain (activités confiées, profil recherché) d'identifier, avec l'unité (ou le service), le motif de recrutement pertinent et la base légale qui s'y rapporte. De cet examen, préalable à tout recrutement, découlera l'ensemble des dispositions applicables pour tous les acteurs sur la période de recrutement considérée.

Ces motifs ont vocation à concerner les recrutements à durée déterminée de tous les personnels de l'établissement, à l'exception de certains recrutements spécifiques qui obéissent à des régimes juridiques particuliers à savoir :

- les CDD Marie Sklodowska-Curie ;
- les médecins de prévention ;
- les apprentis ;
- les CDD Handicap.

2. Cadre juridique

a. Les fondements législatifs

Le recrutement d'agents contractuels par le CNRS s'effectue dans le respect des dispositions applicables aux agents contractuels de l'Etat. (Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat [Cf. code général de la fonction publique], décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux agents contractuels de l'Etat et code de la recherche).

En conséquence, les recrutements en CDD au CNRS doivent être réalisés sur le fondement de l'un des articles suivants :



- l'article 4 2° [Cf. nouvel article L.332-2 du code général de la fonction publique] qui permet le recrutement de personnels contractuels du niveau des catégories A, B, et C pour pourvoir des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment :
 - a) Lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;
 - b) Lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions.
- l'article 6 [Cf. nouvel article L.332-3 du code général de la fonction publique] qui permet le recrutement pour des besoins permanents impliquant un service à temps incomplet dans la limite de 70 % d'un service à temps complet,
- l'article 6 quater [Cf. nouvel article L.332-6 du code général de la fonction publique] qui permet le remplacement de fonctionnaires ou de contractuels :
 - o absents en raison de divers congés (congé annuel, congé de maladie, de grave ou de longue maladie, congé de longue durée, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, congé de maternité ou pour adoption, congé parental, congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale, de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de l'Etat) ;
 - o autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel. Aussi le recrutement contractuel sur ce motif est limité au cas d'un service subissant l'absence de plusieurs agents en situation de temps partiel et dont la charge cumulée de travail dégagee permet le recrutement d'un agent contractuel à temps plein.

Ce motif ne doit pas permettre de recruter des personnels à temps incomplet.

- l'article 6 quinquies [Cf. nouvel article L.332-7 du code général de la fonction publique] qui permet le recrutement de personnels contractuels en cas de vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Ce motif est utilisé dès lors que le responsable de l'allocation de moyens pour la structure concernée a confirmé la pérennité du poste vacant en raison d'un départ en retraite ou en détachement par exemple et s'est engagé à entreprendre la procédure permettant l'occupation du poste par un fonctionnaire dans les meilleurs délais,
- l'article 6 sexies [Cf. nouvel article L.332-22 du code général de la fonction publique] qui autorise l'établissement à établir des recrutements d'agents contractuels pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité. Il peut s'agir :
 - o d'une augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'unité ou du service pouvant résulter, par exemple, d'une commande importante entraînant temporairement un surcroît de travail et ne correspondant en aucun cas à la charge habituelle supportée ;
 - o de recruter des collaborateurs pour exécuter une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable ;
 - o d'un besoin ponctuel de main d'œuvre faisant appel à des compétences ne relevant pas de l'activité principale de l'unité ;
 - o ou de travaux réguliers et prévisibles se répétant chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (ex : période d'augmentation d'activité au sein du service central des concours).

Le fondement de l'article 6 sexies ne peut en aucun cas être utilisé pour pallier l'absence d'un fonctionnaire ou une vacance temporaire d'emploi.

- l'article 7 bis [Cf. nouvel article L.332-24 et suivants du code général de la fonction publique] qui permet le recrutement d'agents contractuels pour occuper un emploi non permanent dans le cadre d'un « contrat à durée déterminée de projet » pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, dont l'échéance correspond à la réalisation du projet ou de l'opération.
Ce contrat, ouvert à toutes les catégories hiérarchiques (A/B/C), doit porter sur la réalisation, par la personne qui fait l'objet du recrutement, d'un projet déterminé, circonscrit dans le temps et qui ne peut être renouvelé que pour mener à bien le projet qui a fait l'objet du recrutement.

- l'article L.431-2-1 du code de la recherche prévoit deux dispositifs de recrutement réservés aux établissements publics à caractère scientifique et technologique.
Sur ce fondement, l'établissement peut recruter des agents contractuels sur une durée déterminée pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois des catégories A, B, C ou pour assurer des fonctions de recherche.

Les agents contractuels recrutés par le CNRS sur le fondement des articles précités sont régis par les dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié qui fixe les dispositions applicables à tous les agents contractuels des établissements publics de l'Etat.

En ce qui concerne les doctorants, la base juridique de leur recrutement en CDD se trouve aux articles L 412-1 et L 412-2 du code de la recherche (codification de l'article 23 de la loi n°82-610 du 15 juillet 1982 modifiée d'orientation de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France) qui permettent au CNRS, dans le cadre de la formation à et par la recherche, de verser des allocations individuelles spécifiques prenant la forme d'un contrat à durée déterminée couvrant la période de formation. Les doctorants sont régis par le décret n°2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche.

b. Les modalités d'application au CNRS

Lors de chaque recrutement, il convient d'identifier la base légale applicable (articles 4 2° / 6 / 6 quater / 6 quinquies / 6 sexies / 7 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 [Cf. nouveaux articles L.332-2, L.332-3, L.332-6, L.332-7, L.332-22 et L.332-24 du code général de la fonction publique] ou l'article L.431-2-1 du code de la recherche) et l'ensemble des règles particulières qui en découlent.

Pour recourir au CDD de projet (article 7 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 [Cf. nouveaux articles L.332-24 et suivants du code général de la fonction publique]), il convient de pouvoir identifier une mission ou une opération spécifique qui sera réalisée par la personne recrutée. Par exemple, il peut s'agir du recrutement d'un ingénieur auquel il reviendra de fabriquer un prototype ou une base de données et ce quelle que soit la source de financement (Subvention d'Etat ou ressources propres).

Lorsque les conditions de recours au CDD de projet sur le fondement de l'article 7 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 [Cf. nouveaux article L.332-24 et suivants du code général de la fonction publique] ne sont pas réunies, et que le recrutement n'a pas pour objet de répondre à l'un des objectifs fixés aux articles 6, 6 quater, 6 quinquies, ou 6 sexies de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 [Cf. nouveaux articles L.332-3, L.332-6, L.332-7 et L.332-22 du code général de la fonction publique], il convient de privilégier un recrutement sur le fondement de l'article L.431-2-1 du code de la recherche, notamment pour des recrutements sur projet de recherche, sur ressources propres.

S'agissant du recrutement sur un emploi permanent, c'est-à-dire des fonctions pérennes, et lorsque le recrutement n'a pas pour objet de répondre à l'un des objectifs fixés aux articles 6, 6 quater, 6 quinquies, ou 6 sexies de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 [Cf. nouveaux articles L.332-3, L.332-6, L.332-7 et L.332-22 du code général de la fonction publique], il y a lieu de procéder au recrutement sur le fondement de l'article 4 2° de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 [Cf. nouvel article L.332-2 du code général de la fonction publique]. Le recours à ce fondement ne pouvant être justifié que sur des fonctions pérennes, il sera principalement utilisé pour des recrutements financés sur Subvention d'Etat.

Le recrutement sur le fondement des articles 4, 6, 6 quater et 6 quinquies de la loi de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 susvisée [Cf. nouveaux articles L.332-2, L.332-3, L.332-6, L.332-7, L.332-22 et L.332-24 du code général de la fonction publique] pour pourvoir un emploi permanent par un agent contractuel implique le respect d'une procédure de recrutement spécifique déclinée aux articles 3-2 à 3-10 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Cette procédure de recrutement exige de publier les vacances de poste à pourvoir pour une durée au moins égale à un mois sur la place de l'emploi public.

S'agissant des recrutements sur le fondement de l'article 4 2° de la loi n°84-16 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 [Cf. nouvel article L.332-2 du code général de la fonction publique], le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur l'emploi à pourvoir doit être établi préalablement à l'étude des dossiers de candidature des agents contractuels. Il en sera de même en cas de renouvellement de contrat sur ce fondement.

A l'issue des entretiens, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard des compétences, aptitudes, qualifications... doit être rédigé par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens.

Enfin, tous les candidats dont la candidature n'a pas été retenue doivent être informés par tout moyen de la décision portant refus de leur candidature.

De manière générale, les engagements pris par le CNRS dans le cadre de la signature de la charte européenne du chercheur et de la labélisation HRS4R s'appliquent à tous les recrutements d'agents contractuels au CNRS.

B. LES MODALITÉS DE RECRUTEMENT AU CNRS

1. Les dispositions communes à tous les recrutements

a.. Bénéficiaires

Pour tous les recrutements, les bénéficiaires doivent jouir de leurs droits civiques, être aptes physiquement et ne pas avoir de mention au casier judiciaire (bulletin n°2) incompatible avec les fonctions à exercer.

Nationalité : S'agissant de recrutement d'agents contractuels de l'Etat, les bénéficiaires peuvent être ressortissants de tous les pays.

Toutefois, le recrutement de personnes de nationalité étrangère est conditionné par leur situation régulière sur le territoire. Ces personnes doivent, en outre, se trouver en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont elles sont ressortissantes

Aptitude physique : Une visite médicale doit être effectuée par un médecin agréé avant le recrutement afin de déterminer si l'intéressé est physiquement apte à l'exercice des fonctions postulées.

Age : Les bénéficiaires doivent être âgés de 18 ans minimum et de 65 à 67 ans maximum¹.

A titre exceptionnel, le recrutement de bénéficiaires âgés de 16 à 18 ans peut être autorisé pour des périodes très courtes et dans le cadre de la législation propre à ces personnels protégés. Ainsi, leur recrutement n'est possible que sous réserve de l'autorisation de leur représentant légal et dans la mesure où les travaux qui leur sont confiés ne revêtent en aucun cas un caractère dangereux conformément aux articles D. 4153-21 et suivants du code du travail.

Diplôme : Les bénéficiaires doivent être titulaires d'un diplôme correspondant à celui exigé lors du recrutement d'un fonctionnaire pour des fonctions de même niveau, ou d'une expérience professionnelle suffisante correspondant aux missions qui lui seront confiées.

Ainsi, une personne titulaire d'un titre ou d'un diplôme immédiatement inférieur à celui requis pour l'exercice de ses fonctions et qui justifie d'une expérience professionnelle salariée exercée de façon continue ou non, équivalente à une durée totale cumulée d'au moins trois ans en lien avec les qualifications requises pour le poste peut être recrutée pour le niveau considéré.

¹ Loi n°2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012 et décret n°2011-2034 du 29 décembre 2011.

De même, une personne qui n'est titulaire d'aucun diplôme pourra être recrutée en tant qu'agent contractuel, dès lors qu'elle justifie d'une expérience professionnelle salariée exercée de façon continue ou non, équivalente à une durée totale cumulée :

- d'au moins deux ans en lien avec les qualifications requises pour un poste de niveau V ;
- d'au moins trois ans en lien avec les qualifications requises pour un poste de niveau IV ;
- d'au moins quatre ans en lien avec les qualifications requises pour un poste de niveau III ;
- d'au moins cinq ans en lien avec les qualifications requises pour un poste de niveau II ;
- d'au moins sept ans en lien avec les qualifications requises pour un poste de niveau I ou de niveau chercheur.

S'agissant des recrutements de CDD « accompagnement de la recherche » il revient aux services des ressources humaines d'apprécier l'expérience professionnelle au regard du poste proposé. Ils peuvent le cas échéant solliciter des experts du métier concerné. S'agissant des recrutements de CDD « pratique de la recherche », les services des ressources humaines se rapprocheront des directeurs adjoints scientifiques des instituts.

b. Modalités d'emploi

Les fonctions : Issues du besoin d'emploi exprimé en amont, les fonctions sont qualifiées dans le contrat en tenant compte des tableaux de fonctions de la présente circulaire (*cf. tableaux infra*) et des référentiels métiers existant dans l'établissement.

Quotité : Les recrutements effectués sur le fondement de l'article 4 2°, article 6 quater, article 6 quinques, article 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984 précitée [Cf. nouveaux articles L.332-2, L.332-6, L.332-7, L.332-22) sont obligatoirement réalisés pour des fonctions devant être effectuées à temps plein. L'exercice des fonctions à temps partiel ne peut être sollicité par un agent contractuel qu'à l'issue d'un an de services à temps complet.

Seuls les contrats conclus sur le fondement de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 précitée [Cf. nouvel article L.332-3 du code général de la fonction publique] aux fins de pourvoir des besoins permanents à temps incomplet peuvent être réalisés sur des quotités inférieures au temps plein et ce dans la limite de 70% d'un temps plein. Ces recrutements doivent conserver un caractère exceptionnel et être justifiés par le directeur d'unité.

Durée d'emploi : Elle est déterminée par la base légale retenue pour établir le contrat.

Sur le fondement des articles 4 2° et 6 [Cf. nouveaux article L.332-2 et L.332-3 du code général de la fonction publique], la durée du contrat ne peut excéder 3 ans. Il peut être renouvelé dans les conditions prévues à l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984 [Cf. nouvel article L.332-4 du code général de la fonction publique (*cf. infra*).

Sur le fondement de l'article 6 quater [Cf. nouvel article L.332-6 du code général de la fonction publique], la durée du CDD peut être égale à la durée de l'absence de l'agent fonctionnaire ou contractuel remplacé. Les congés listés à l'article 6 quater étant principalement donnés pour des durées initiales qui peuvent être renouvelés, le recrutement initial de l'agent contractuel est d'une durée limitée à celle du congé considéré. Lorsque le congé de l'agent fonctionnaire ou contractuel est prolongé, le contrat de l'agent contractuel peut être prolongé d'autant.

Sur le fondement de l'article 6 quinques [Cf. nouvel article L.332-7 du code général de la fonction publique], la durée est d'un an renouvelable dans la limite d'un an si, au terme de la première année, le recrutement d'un fonctionnaire pour pourvoir la vacance de poste s'est avéré infructueux.

Sur le fondement de l'article 6 sexies [Cf. nouvel article L.332-22 du code général de la fonction publique], le recrutement est limité à six mois sur une période de douze mois consécutifs lorsque le recrutement est motivé par un accroissement saisonnier d'activité ou à douze mois sur une période de dix-huit mois consécutifs lorsque le recrutement est motivé par un accroissement temporaire d'activité.

Sur le fondement de l'article 7 bis [Cf. nouvel article L.332-24 du code général de la fonction publique], le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans. La durée du contrat correspond nécessairement à la durée prévisionnelle du projet qui a justifié le recrutement.

Sur le fondement de l'article L.431-2-1 du code de la recherche, la durée du recrutement à durée déterminée ne comporte pas de seuil minimal. La durée du contrat est fixée par les parties dans la limite de 6 ans.

Le recours aux personnels contractuels ne saurait en aucun cas être un moyen de pérenniser l'emploi d'une personne par le jeu de recrutements successifs. Aussi toute demande ayant pour effet de porter la période en CDD au-delà d'une durée de trois années fera l'objet d'un examen attentif en lien avec l'institut concerné.

Dans l'hypothèse où l'agent justifie d'une période d'emploi sur le même poste de travail mais rémunéré par un autre employeur, cette période devra également être prise en considération dans la durée de trois ans.

J'attire votre attention sur le fait qu'en vertu de l'article 6 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 [Cf. nouvel article L.332-4 du code général de la fonction publique], un contrat à durée déterminée pourrait se voir transformer en contrat à durée indéterminée si celui-ci est conclu ou renouvelé en application des articles 4 2° et 6 susmentionnés [Cf. nouveaux articles L.332-2 et L.332-3 du code général de la fonction publique] au-delà d'une durée de six ans. En effet, le CNRS est, dans ce cas, tenu de proposer à l'agent un CDI. De même, lorsqu'un agent dont le contrat est fondé sur l'article 4 2° ou l'article 6 atteint une ancienneté de 6 ans avant l'échéance de son contrat en cours, le CNRS doit lui proposer un avenant de CDIisation.

L'article 6 bis précise que :

- 1) la durée de 6 ans est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans les emplois occupés en application des articles 4 2°, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies [Cf. nouveaux articles L.332-2, L.332-3, L.332-6, L.332-7 et L.332-22 du code général de la fonction publique];
- 2) la durée de services publics effectifs s'apprécie dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique ;
- 3) elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même établissement public ;
- 4) pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet ;
- 5) les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats soit inférieure ou égale à 4 mois.

Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement de l'article L.3131-12 du code de la santé publique n'est pas prise en compte.

Les services accomplis sur le fondement de l'article 7 bis [Cf. nouvel article L.332-24 du code général de la fonction publique] ne sont pas pris en compte dans la durée des services effectifs ouvrant droit à CDIisation.

Il convient de souligner que, si à l'initiative du CNRS, un CDD n'était pas renouvelé, aucun autre CDD ne pourrait être engagé pour occuper le même poste de travail. Seul un personnel permanent pourrait reprendre les tâches anciennement dévolues au CDD (par exemple : TA Cergy Pontoise 28 juin 2010 n° 0709150).

2. Les modalités propres à chaque dispositif

a. CDD pour formation à et par la recherche

Le contrat doctoral est utilisé pour les chercheurs en devenir auxquels le CNRS ouvre la possibilité de réaliser des travaux de recherche au sein de ses unités de recherche. Ces travaux doivent les mener à l'obtention d'une thèse.

L'article L.412-2 du code de la recherche et le décret n°2009-464 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche précisent les conditions de recrutement et d'emploi des doctorants.

Les modalités du contrat doctoral sont précisées par la note du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, et de la recherche datée du 29 novembre 2016 portant application des dispositions du décret n°2009-464 du 23 avril 2009.

b. CDD pour pratique de la recherche

Il s'agit des « CDD chercheurs ». Ces contrats sont réalisés pour satisfaire des besoins d'emploi auxquels le CNRS ne peut satisfaire immédiatement par le biais de personnels titulaires.

Ces contrats sont utilisés pour des personnes de toute nationalité venant effectuer, sur la base des dispositions communes à tout recrutement, des activités de recherche au sein des unités du CNRS.

c. CDD en accompagnement de la recherche

Il s'agit des « CDD ingénieurs et techniciens ».

Ces contrats sont réalisés pour satisfaire des besoins d'emploi auxquels le CNRS ne peut satisfaire immédiatement par le biais de ses personnels titulaires.

Il s'agit des recrutements permettant d'assurer la continuité du service ou s'inscrivant dans un projet particulier. Les recrutements sont effectués dans le cadre des dispositions applicables aux agents contractuels de la fonction publique et destinés à faire réaliser des activités correspondant à celles des agents ingénieurs et techniciens de l'établissement.

C. LES RÉMUNÉRATIONS

1. CDD formation à et par la recherche

Les doctorants bénéficient au CNRS d'une rémunération brute forfaitaire mensuelle minimale de 2 135,00 €.

a. CDD pratique de la recherche

➤ *Le principe d'une rémunération préfixée*

La rémunération brute forfaitaire mensuelle est déterminée en application d'un barème tenant compte de la durée de l'expérience acquise dans des fonctions de recherche après l'obtention du doctorat².

² Pour les personnes titulaires d'un titre ou d'un diplôme immédiatement inférieur au doctorat, recrutées au regard de leur expérience professionnelle (cf. *chapitre II supra, section I/A/ diplôme*), seule la fraction d'expérience professionnelle supérieure à trois ans sera prise en compte pour déterminer le montant de leur rémunération (la fraction de trois ans ayant été prise en compte pour la détermination du niveau de recrutement).

Pour les personnes qui ne sont titulaires d'aucun diplôme, recrutées au regard de leur expérience professionnelle (cf. *chapitre II supra, section I/A/ diplôme*), seule la fraction d'expérience professionnelle supérieure à sept ans sera prise en compte pour déterminer le montant de leur rémunération.

Le barème de rémunération, indexé sur la valeur du point d'indice fonction publique et établi par zone de résidence, est publié au bulletin officiel du CNRS. Il est réactualisé en fonction de l'augmentation de la valeur du point.

J'attire votre attention sur le fait que le barème de rémunération permet exclusivement de déterminer le montant de la rémunération de l'agent en contrat à durée déterminée lors de son recrutement et ne constitue pas une « grille » d'évolution qui permettrait à l'agent de bénéficier d'une augmentation automatique de sa rémunération.

Cas particuliers :

- la rémunération des chercheurs ayant une expérience inférieure à 2 ans après l'obtention du doctorat est comprise entre 2648,79 € et 3054,06 €.
- les chercheurs dont l'expérience est inférieure à deux ans lors de leur recrutement et dont la rémunération est inférieure à 3054,06 € bénéficient d'une augmentation automatique de leur rémunération au début de leur troisième année de contrat : celle-ci est automatiquement portée à 3054,06 €.

Les contrats de travail font mention de la rémunération forfaitaire ainsi déterminée.

De même, c'est ce montant brut forfaitaire mensuel exprimé en euros que la délégation gestionnaire a la charge de saisir dans le système d'information (SIRHUS).

Il est précisé que le supplément familial de traitement (SFT), le remboursement des frais de transport auxquels les bénéficiaires ont droit, ainsi que toute autre indemnité applicable aux personnels contractuels du CNRS, sont attribués en sus de la rémunération forfaitaire ainsi identifiée. Pour les agents contractuels percevant une rémunération forfaitaire, le SFT est calculé sur la base d'un indice unique de référence (décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié).

➤ *Par exception un rémunération forfaitaire individualisée*

1. Au niveau local

Le directeur d'unité peut solliciter une majoration de la rémunération forfaitaire préfixée jusqu'à 15 % auprès du délégué régional. Le directeur d'unité doit alors motiver sa demande au regard de la spécificité des fonctions confiées et/ou au regard de la situation particulière du chercheur.

2. Au niveau national

A titre exceptionnel, il est possible de recourir à une majoration supérieure à 15 %.

Dans ce cas, le délégué régional sur demande motivée du directeur d'unité d'une majoration de la rémunération forfaitaire préfixée saisit le Président qui décide du montant de la majoration accordée. L'avis du directeur scientifique concerné peut être sollicité.

Le recours à une rémunération forfaitaire individualisée ne se justifie que pour les recrutements de personnes dotées de compétences hautement spécialisées ou sur des emplois de responsabilité. Ainsi, pour les actions s'inscrivant dans la volonté de l'établissement d'être attractif pour les personnels dits de « haut niveau », la rémunération pourra être déterminée en fonction des rémunérations du marché du travail, sur la base notamment des dernières rémunérations des bénéficiaires concernés.

Je vous rappelle que la motivation sollicitée doit permettre à l'établissement de justifier des majorations accordées auprès du Contrôleur général dans le cadre du contrôle a posteriori des actes. En outre, le délégué régional doit être en mesure de pouvoir dénombrer à tout moment les majorations ainsi accordées.

b. CDD en accompagnement de la recherche

➤ *Le principe d'une rémunération préfixée*

La rémunération brute forfaitaire mensuelle est déterminée en application d'un barème tenant compte de la durée de l'expérience acquise dans des fonctions du niveau de celles faisant l'objet du recrutement³.

Le barème de rémunération, indexé sur la valeur du point d'indice fonction publique et établi par zone de résidence, est publié au bulletin officiel du CNRS.

J'attire votre attention sur le fait que le barème de rémunération permet exclusivement de déterminer le montant de la rémunération de l'agent en contrat à durée déterminée lors de son recrutement et ne constitue pas une « grille » d'évolution qui permettrait à l'agent de bénéficier d'une augmentation automatique de sa rémunération.

Les contrats de travail font mention de la rémunération forfaitaire ainsi déterminée.

De même, c'est ce montant brut forfaitaire mensuel exprimé en euros que la délégation gestionnaire a la charge de saisir dans le système d'information (SIRHUS).

Il est précisé que le supplément familial de traitement (SFT), le remboursement des frais de transport auxquels les bénéficiaires ont droit, ainsi que toute autre indemnité applicable aux personnels contractuels du CNRS, sont attribués en sus de la rémunération forfaitaire ainsi identifiée. Pour les agents contractuels percevant une rémunération forfaitaire, le SFT est calculé sur la base d'un indice unique de référence (décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié).

➤ *Par exception une rémunération forfaitaire individualisée*

1. Au niveau local

Le directeur d'unité peut solliciter une majoration de la rémunération forfaitaire préfixée jusqu'à 15% auprès du délégué régional. Le directeur d'unité doit alors motiver sa demande au regard de la spécificité des fonctions confiées et/ou au regard de la situation particulière de la personne recrutée.

2. Au niveau national

A titre exceptionnel, il est possible de recourir à une majoration supérieure à 15 %.

Dans ce cas, le délégué régional sur demande motivée du directeur d'unité d'une majoration de la rémunération forfaitaire préfixée saisit le Président- directeur général qui décide du montant de la majoration accordée. L'avis du directeur scientifique concerné peut être sollicité.

Le recours à une rémunération forfaitaire individualisée ne se justifie que pour les recrutements de personnes dotées de compétences hautement spécialisées ou sur des emplois de responsabilité. Ainsi, pour les actions s'inscrivant dans la volonté de l'établissement d'être attractif pour les personnels dits de « haut niveau », la

³ Pour les personnes titulaires du titre ou diplôme du niveau requis, il est tenu compte des années d'expérience acquises dans des fonctions du niveau de celles faisant l'objet du recrutement (notamment la période de préparation de la thèse).

Pour les personnes titulaires d'un titre ou d'un diplôme immédiatement inférieur à celui requis, recrutées au regard de leur expérience professionnelle (cf. *chapitre II/section I/A/ diplôme*), seule la fraction d'expérience professionnelle supérieure à 3 ans sera prise en compte pour déterminer le montant de leur rémunération (la fraction de trois ans ayant été prise en compte pour la détermination du niveau de recrutement).

Pour les personnes qui ne sont titulaires d'aucun diplôme, recrutées au regard de leur expérience professionnelle, seule la fraction d'expérience professionnelle supérieure à la durée déterminée au Chapitre II supra (section I/A/ diplôme) sera prise en compte pour déterminer le montant de leur rémunération.

rémunération pourra être déterminée en fonction des rémunérations du marché du travail, sur la base notamment des dernières rémunérations des bénéficiaires concernés.

Je vous rappelle que la motivation sollicitée doit permettre à l'établissement de justifier des majorations accordées auprès du Contrôleur général dans le cadre du contrôle a posteriori des actes. En outre, le délégué régional doit être en mesure de pouvoir dénombrer à tout moment les majorations ainsi accordées.

c. Cas particulier des recrutements de fonctionnaires

L'accueil de fonctionnaires titulaires, notamment ceux des autres EPST, doit s'effectuer par détachement sur un emploi de titulaire. L'accueil sur contrat doit rester exceptionnel. Les recrutements en contrat à durée déterminée de fonctionnaires titulaires s'inscrivent alors dans le cadre d'un accueil en détachement sur un emploi ne conduisant pas à pension (article 14 – 4° du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions).

La rémunération mensuelle brute forfaitaire correspond à :

- la rémunération fixée par notre établissement pour les recrutements de doctorants,
- la rémunération déterminée au regard de leur rémunération dans leur corps d'origine pour les recrutements de chercheurs ou IT, tout gain de rémunération doit être justifié au regard des fonctions confiées.

D. LE FINANCEMENT

L'origine du financement de tout recrutement doit être identifiée dans le contrat lui-même et au sein de l'outil de gestion du personnel (SIRHUS).

En effet, l'origine du financement de tout recrutement est une donnée essentielle à conserver à des fins tant comptables que statistiques.

Le financement du recrutement peut être assuré à 100% par le CNRS, à 100% par un partenaire ou cofinancé.

1. Financement 100% par un partenaire

Dans un souci d'attractivité des métiers de la recherche, il est nécessaire qu'un financement ne se limite pas à la prise en charge de la rémunération du recrutement (salaires et charges qui s'y rapportent) mais prévoit également les coûts indirects qui peuvent s'y rattacher.

Certaines conventions sont gérées au niveau national (conventions ARC, AFM, DGA...). Elles sont instruites par le service conseil et expertise juridique de la Direction des ressources humaines et transmises à la délégation Paris Michel-Ange pour la mise en œuvre.

2. Cofinancement

Le financement conjoint de recrutements par un ou plusieurs partenaire(s) et le CNRS concerne, à titre principal, les recrutements de doctorants. Il peut également concerner le recrutement de jeunes chercheurs.

Il convient de faire figurer dans les conventions de cofinancement les modalités de la prise en charge des rémunérations, des charges afférentes, des frais de gestion ainsi qu'éventuellement des coûts indirects des recrutements envisagés. En tout état de cause, c'est le CNRS qui recrute et verse la rémunération à l'agent recruté ; l'organisme partenaire doit donc verser au CNRS le montant de sa participation.

Le cofinancement peut être mis en œuvre avec des administrations, des entreprises ou tout organisme extérieur public ou privé, français ou étranger.

E. LE SUIVI ET LA GESTION DES CDD

Le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat précise les règles applicables au personnel contractuel. Il traite des modalités de recrutement, des congés, de la mobilité, du temps partiel, de la discipline et de la fin de contrat des agents contractuels. Il précise également les attributions des commissions consultatives paritaires qui sont compétentes s'agissant des agents en CDD. Au CNRS, ces commissions ont été instaurées par décisions n°080040DRH et n°080041DRH en date du 22 juillet 2008 modifiées.

Le décret du 17 janvier 1986 s'accompagne de la circulaire du ministère de la fonction publique en date du 20 octobre 2016.

Par ailleurs, il est rappelé que les agents en CDD peuvent postuler aux concours externes mais aussi au concours internes sous réserve qu'ils remplissent les conditions prévues par le décret 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des EPST.

En plus du dispositif réglementaire, une charte bénéficiant aux agents en contrat à durée déterminée a été élaborée et marque l'engagement du CNRS envers les agents en contrat à durée déterminée qu'il emploie. Il s'agit de responsabiliser les recruteurs sur l'intégration de l'agent recruté, son accompagnement tout au long du contrat et la préparation de la fin de contrat. Il s'agit également de rechercher une homogénéité de traitement, d'information, et d'accompagnement quel que soit le lieu de recrutement.

1. L'entretien d'activité

Tout agent en contrat à durée déterminée qui en fait la demande doit bénéficier d'un entretien d'activité avec son responsable hiérarchique ou le directeur de l'unité.

Lors de cet entretien, seront abordés :

- le bilan des activités du CDD dans l'établissement ;
- les objectifs des prochains mois du poste occupé par le CDD ;
- les formations nécessaires au CDD pour accomplir sa mission ;
- la préparation de la fin du CDD.

Les agents en CDD recrutés pour répondre à un besoin permanent et pour une durée supérieure à un an bénéficient d'un entretien systématique avec leur responsable hiérarchique après 6 mois d'activité puis à une fréquence annuelle.

Lors de ces entretiens, outre les actions de formations sur l'enrichissement des compétences, l'accompagnement organisé par le CNRS pour faciliter l'accès à l'emploi est également proposé.

2. Le renouvellement ou le non renouvellement du CDD de l'agent

Il résulte des dispositions de l'article 45 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat que l'employeur a l'obligation de prévenir l'agent recruté en CDD de ses intentions de renouveler ou non le contrat.

Un courrier informant l'agent recruté en CDD du renouvellement ou non de son contrat doit être envoyé par le CNRS au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- trois mois avant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée.

- Par ailleurs, la notification de la décision de non-renouvellement doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans.
- Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.
- S'agissant de l'agent titulaire d'un CDD de projet, les délais dans lesquels il doit recevoir cette information sont les suivants :
 - au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;
 - au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

L'agent recruté en CDD à compter du 1er janvier 2021 dont le contrat, renouvellement compris, est d'une durée inférieure ou égale à un an et dont la rémunération brute est inférieure ou égale à deux fois le SMIC, bénéficie à la fin de son contrat d'une indemnité de fin de contrat d'un montant brut égal à 10% de la rémunération brute perçue.

En cas de rupture anticipée d'un contrat conclu sur le fondement de l'article 7 bis [Cf. article L.332-24 du code général de la fonction publique] au motif que le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser ou que le résultat du projet ou de l'opération a été atteint, avant l'échéance prévue du contrat, l'agent perçoit une indemnité de rupture anticipée d'un montant brut égal à 10% de la rémunération brute totale perçue à la date de l'interruption anticipée du contrat.

3. La réévaluation de la rémunération

Conformément à l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 précité, la rémunération des agents recrutés en contrat à durée déterminée sur le fondement des articles 4 ou 6 de la loi n°84-16 [Cf. nouveaux articles L.332-2 et L.332-3 du code général de la fonction publique] et de l'article L.431-2-1 du code de la recherche fait l'objet d'une réévaluation lorsqu'ils ont acquis une ancienneté de trois ans en continu sur des contrats CNRS.

S'agissant des CDD de projet, la réévaluation de la rémunération peut intervenir en cours de contrat au vu des résultats de l'entretien professionnel sans attendre que l'agent ait acquis une ancienneté de trois ans. La réévaluation est effectuée notamment au vu des résultats professionnels tels qu'ils ont été mis en avant lors de l'entretien professionnel ou de l'éventuelle évolution des fonctions.

La réévaluation de la rémunération ne conduit pas nécessairement à une augmentation de la rémunération versée à l'agent. Lorsque la réévaluation donne lieu à une augmentation de la rémunération, elle prend la forme d'un pourcentage appliqué à la rémunération servie à l'agent. Ce pourcentage ne peut excéder les valeurs suivantes :

- 4,0% pour les travaux scientifiques ;
- 3,9% pour les travaux techniques hautement spécialisés (niveau 1) ;
- 3,6% pour les travaux d'études et de conception (niveau 2) ;
- 3,2% pour les travaux d'études techniques (niveau 3) ;
- 1,5% pour les travaux de réalisation (niveau 4) ;
- 0,6% pour les travaux d'exécution (niveau 5).

La décision faisant suite à cette réévaluation est prise par le délégué régional sur proposition du directeur d'unité.

II. RECRUTEMENT ET GESTION DES AGENTS EN CDI

A. LE CADRE DU RECRUTEMENT

1. Dispositifs de droit commun

Conformément aux dispositions de l'article 6 bis de la loi n°84-16 [Cf. nouvel article L.332-4 du code général de la fonction publique], le recrutement d'un agent contractuel en CDI peut être réalisé sur la base des fondements suivants :

- l'article 4 2° [Cf. nouvel article L.332-2 du code général de la fonction publique] qui permet le recrutement de personnels contractuels du niveau des catégories A, B, et C pour pourvoir des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment :
 - a) Lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;
 - b) Lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions.
- l'article 6 [Cf. nouvel article L.332-3 du code général de la fonction publique] qui permet le recrutement pour des besoins permanents impliquant un service à temps incomplet dans la limite de 70 % d'un service à temps complet,

Tout recrutement d'un agent en contrat à durée indéterminée sur l'un des fondements précités doit faire l'objet d'une décision de la direction générale de l'établissement.

2. Dispositifs spécifiques au code de la recherche

En application du code de la recherche, le recrutement d'un agent contractuel en CDI peut être réalisé sur la base des fondements suivants:

- l'article L.431-2-1 du code de la recherche qui permet le recrutement d'un agent contractuel sur une durée indéterminée pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois des catégories A, B, C ou pour assurer des fonctions de recherche. Tout recrutement d'un agent en contrat à durée indéterminée sur ce fondement doit faire l'objet d'une décision de la direction générale de l'établissement.
- l'article L.431-6 du code de la recherche qui permet de recruter un agent sur un CDI dit de mission scientifique pour occuper un emploi non permanent dans le cadre d'un projet ou d'une opération de recherche financé majoritairement sur ressources propres dont la durée prévisionnelle est supérieure à 6 ans.

Il permet ainsi de recruter un personnel spécifiquement pour l'accomplissement du projet ou de l'opération de recherche et de faire coïncider la durée du contrat avec celle du projet de recherche ou de l'opération de recherche.

Ce type de contrat peut être conclu sur des fonctions de recherche ou des fonctions d'ingénieurs/techniciens quelle que soit la catégorie hiérarchique.

Les catégories de projet ou d'opération de recherche au titre desquelles un contrat de mission scientifique peut être envisagé sont fixées par décision du Président-directeur général du CNRS (Cf annexe).

Le contrat est conclu pour une durée indéterminée et il prend fin avec la réalisation du projet ou de l'opération de recherche.

Le contrat peut être rompu de manière anticipée après la première année :

- lorsque le projet ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser,
- du fait de l'achèvement anticipé du projet ou de l'opération au regard de sa durée prévisible.

Cette rupture anticipée ouvre droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée. Le montant de celle-ci est égal :

- soit à 10 % de la rémunération brute totale perçue à la date d'interruption du contrat, dans la limite de 100 % de la rémunération brute annuelle prévue par le contrat au moment de la rupture,
- soit au montant prévu par l'article 54 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié, si ce mode de calcul est plus favorable à l'agent.

Quel que soit le fondement sur lequel repose le contrat, les agents contractuels recrutés par le CNRS en CDI sont régis par les dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié qui fixe les dispositions applicables à tous les agents contractuels des établissements publics de l'Etat à l'exception de certaines dispositions s'agissant des agents disposant d'un CDI de mission scientifique en application du décret n° 2021-1449 du 4 novembre 2021 relatif au contrat de mission scientifique prévu par l'article L. 431-6 du code de la recherche.

B. LA RÉMUNÉRATION

1. CDI sur le fondement de l'article 4 2°, de l'article 6 de la loi n° 84-16 et de l'article 431-2-1 du code de la recherche

La rémunération d'un agent recruté en CDI sur l'un de ces fondements n'est pas déterminée en tenant compte du barème de rémunération applicable aux agents contractuels du CNRS.

Cette dernière est déterminée à l'occasion de la saisine de la direction générale portant sur le recrutement de l'agent sur proposition motivée du directeur d'unité en tenant compte du niveau de diplôme, de l'expérience acquise, du niveau de responsabilité du poste à pourvoir, des moyennes observées sur le marché du travail dans le secteur, d'éventuels référentiels à caractère ministériel ou interministériel, de la rémunération des fonctionnaires présentant un niveau comparable de qualification, d'expérience et de responsabilité et éventuellement du niveau de rémunération précédemment perçu par le candidat.

2. CDI de mission scientifique

Par principe, la rémunération d'un agent recruté en CDI de mission scientifique est quant à elle déterminée en tenant compte du barème de rémunération des agents contractuels du CNRS compte tenu de la durée de l'expérience acquise dans des fonctions du niveau de celles faisant l'objet du recrutement.

Il est précisé que le supplément familial de traitement (SFT), le remboursement des frais de transport auxquels les bénéficiaires ont droit, ainsi que toute autre indemnité applicable aux personnels contractuels du CNRS, sont attribués en sus de la rémunération forfaitaire ainsi identifiée. Pour les agents contractuels percevant une rémunération forfaitaire, le SFT est calculé sur la base d'un indice unique de référence (décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié).

Par exception, le directeur d'unité peut solliciter une majoration de la rémunération forfaitaire préfixée jusqu'à 15% auprès du délégué régional. Le directeur d'unité doit alors motiver sa demande au regard de la spécificité des fonctions confiées et/ou au regard de la situation particulière de la personne recrutée.

A titre exceptionnel, il est possible de recourir à une majoration supérieure à 15 %.

Dans ce cas, le délégué régional sur demande motivée du directeur d'unité d'une majoration de la rémunération forfaitaire préfixée saisit le Président-directeur général qui décide du montant de la majoration accordée. L'avis du directeur scientifique concerné peut être sollicité.

Le recours à une rémunération forfaitaire individualisée ne se justifie que pour les recrutements de personnes dotées de compétences hautement spécialisées ou sur des emplois de responsabilité. Ainsi, pour les actions s'inscrivant dans la volonté de l'établissement d'être attractif pour les personnels dits de « haut niveau », la rémunération pourra être déterminée en fonction des rémunérations du marché du travail, sur la base notamment des dernières rémunérations des bénéficiaires concernés.

Je vous rappelle que la motivation sollicitée doit permettre à l'établissement de justifier des majorations accordées auprès du Contrôleur général dans le cadre du contrôle a posteriori des actes. En outre, le délégué régional doit être en mesure de pouvoir dénombrer à tout moment les majorations ainsi accordées.

C. LE SUIVI DE L'ACTIVITÉ DES AGENTS EN CDI

1. L'évaluation des CDI chercheurs

Les CDI chercheurs doivent présenter un rapport d'activité en vue de leur évaluation par leur(s) sections du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS). Cette évaluation est effectuée selon la même périodicité que les chercheurs titulaires.

2. L'entretien d'activité des CDI ingénieurs et techniciens

Les agents en CDI font l'objet d'une évaluation en application des dispositions de l'article 1-4 V du décret du 17 janvier 1986 précité. Cette évaluation donne lieu, suite à un entretien avec le supérieur hiérarchique direct, à l'établissement d'un dossier annuel d'activité comparable à celui des fonctionnaires.

Ce dossier est communiqué à l'agent qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien, sur ses perspectives de mobilité et sur ses besoins de formation. Il est signé par l'agent et versé à son dossier.

3. La réévaluation de la rémunération

La rémunération des agents en contrat à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation tous les trois ans. La réévaluation est effectuée au vu notamment :

- des résultats des entretiens professionnels et de l'éventuelle évolution des fonctions pour les IT ;
- de l'évaluation effectuée par le comité national pour les chercheurs.

La réévaluation de la rémunération ne conduit pas nécessairement à une augmentation de la rémunération versée à l'agent. Lorsque la réévaluation donne lieu à une augmentation de la rémunération, elle prend la forme d'un pourcentage appliqué à la rémunération servie à l'agent. Ce pourcentage ne peut excéder les valeurs suivantes :

- 8,3% pour les travaux scientifiques ;
- 7,3% pour les travaux techniques hautement spécialisés (niveau 1) ;
- 7,1% pour les travaux d'études et de conception (niveau 2) ;
- 6,0% pour les travaux d'études techniques (niveau 3) ;
- 3,9% pour les travaux de réalisation (niveau 4) ;
- 1,3% pour les travaux d'exécution (niveau 5).

La décision faisant suite à cette réévaluation est prise par le délégué régional sur proposition du directeur d'unité.

Cas particulier : les agents bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée au titre de l'ex-INIST Diffusion sont maintenus dans la grille spécifique qui leur est actuellement applicable et sont soumis au régime de réévaluation de la rémunération sus-décrié une fois qu'ils ont atteint le sommet de leur grille.

4. La mobilité du CDI

a. Mobilité interne

La mobilité interne des CDI chercheurs s'organise selon les mêmes modalités que pour les chercheurs titulaires. Ils peuvent postuler aux concours externes du CNRS.

Les agents en CDI, ingénieurs et techniciens, du CNRS peuvent postuler aux emplois offerts dans le cadre des campagnes NOEMI et FSEP de même niveau. Ils peuvent postuler aux concours externes du CNRS et aux concours internes s'ils remplissent les conditions pour s'y porter candidat.

b. L'accueil en CDI

Les agents titulaires d'un CDI dans des administrations de l'Etat, des autorités administratives indépendantes ou des établissements publics de l'Etat qui seraient recrutés au CNRS conservent leur CDI en application de l'article 6 ter de la loi du 11 janvier 1984 précitée [Cf. nouvel article L.332-5 du code général de la fonction publique].

Depuis le 8 août 2019, il en est de même pour les agents titulaires d'un CDI dans des communes, des départements, des régions ou des établissements publics en relevant et dans l'un des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

c. Mobilité externe

➤ *La mise à disposition*

L'agent employé pour une durée indéterminée, à l'exception de l'agent recruté sur un CDI de mission, peut faire l'objet d'une mise à disposition dans les conditions prévues par l'article 33 - 1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels de l'Etat. Cette mise à disposition ne peut intervenir qu'avec l'accord de l'agent.

Elle fait l'objet d'une convention conclue entre l'administration d'origine et l'administration d'accueil qui s'inspire de celle en vigueur pour la mise à disposition des fonctionnaires dans les conditions du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985.

Dans cette situation, l'agent demeure régi par les dispositions du décret du 17 janvier 1986 précité

➤ *Le congé de mobilité*

L'agent en CDI peut solliciter sous réserve des nécessités de service un congé de mobilité.

Il est accordé dans les conditions prévues à l'article 33-2 du décret du 17 janvier 1986 précité.

➤ *L'accueil en délégation des CDI de mission scientifique*

Pendant son contrat, l'agent bénéficiant d'un CDI de mission scientifique peut être accueilli en délégation, avec son accord, en France ou à l'étranger, auprès notamment d'un établissement d'enseignement supérieur, d'un organisme de recherche ou d'une entreprise pendant une durée maximale de trois ans renouvelable une fois pour poursuivre ses activités dans le cadre du projet ou de l'opération de recherche pour lequel il a été recruté.

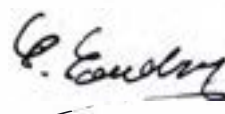
5. Le suivi des contrats CDI de missions

Chaque année, le Président-directeur général de l'établissement présente au comité social d'administration de l'établissement et, pour les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, à la commission de la recherche du conseil académique ou à l'instance en tenant lieu, un bilan de la mise en œuvre des contrats relevant du présent décret.

L'information porte notamment sur les mesures prises en matière d'accompagnement et de reclassement des agents à l'issue de leur contrat.

Fait à Paris, le 14 mars 2022

Le directeur général délégué aux ressources
Christophe Coudroy



ANNEXES

Extrait de la loi n° 83- 634 du 13 juillet 1983 modifiée Extrait de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée
Décision n° DEC221104DRH fixant les catégories de projets et d'opérations de recherche pouvant bénéficier
d'un CDI de mission scientifique

LOI N° 83-634 DU 13 JUILLET 1983 PORTANT DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES EXTRAIT

Article 3 [Cf. nouvel article L.311-1 du code général de la fonction publique]- Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, à l'exception de ceux réservés aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires, occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent titre, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut.

Article 5 [Cf. nouvel article L.321-1 du code général de la fonction publique] - Sous réserve des dispositions de l'article 5 bis Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire : 1° S'il ne possède la nationalité française ;

2° S'il ne jouit de ses droits civiques ;

3° Le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;

4° S'il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national ;

5° S'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Article 5 bis [Cf. nouveaux articles L.321-2 et L.321-3 du code général de la fonction publique] - Les ressortissants des Etats membres de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France ont accès, dans les conditions prévues au statut général, aux corps, cadres d'emplois et emplois. Toutefois, ils n'ont pas accès aux emplois dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'Etat ou des autres collectivités publiques. Ils ne peuvent avoir la qualité de fonctionnaires :

1° S'ils ne jouissent de leurs droits civiques dans l'Etat dont ils sont ressortissants ; 2° S'ils ont subi une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;

3° S'ils ne se trouvent en position régulière au regard des obligations de service national de l'Etat dont ils sont ressortissants ;

4° S'ils ne remplissent les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Les statuts particuliers précisent, en tant que de besoin, les conditions dans lesquelles les fonctionnaires ne possédant pas la nationalité française peuvent être nommés dans les organes consultatifs dont les avis ou les propositions s'imposent à l'autorité investie du pouvoir de décision.

Les fonctionnaires qui bénéficient des dispositions du présent article ne peuvent en aucun cas se voir conférer de fonctions comportant l'exercice d'attributions autres que celles qui sont mentionnées au premier alinéa.

Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

LOI N° 84-16 DU 11 JANVIER 1984 PORTANT DISPOSITIONS STATUTAIRES RELATIVES A LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT EXTRAIT

Article 3 [Cf. nouvel article L.342-1 du code général de la fonction publique] - Les emplois permanents de l'Etat et des établissements publics de l'Etat énumérés ci-après ne sont pas soumis à la règle énoncée à l'article 3 du titre Ier du statut général :

1° Les emplois supérieurs dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement, en application de l'article 25 du présent titre ;

1° bis Les emplois de direction de l'Etat. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent 1° bis, notamment la liste des emplois concernés, les modalités de sélection permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics ainsi que les conditions d'emploi et de rémunération des personnes recrutées en application du présent 1° bis. Les agents contractuels nommés à ces emplois suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics. L'accès d'agents contractuels à ces emplois n'entraîne pas leur titularisation dans un corps de l'administration ou du service ni, au terme du contrat, qui doit être conclu pour une durée déterminée, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée ;

2° Les emplois des établissements publics de l'Etat, sous réserve des dispositions du code de la recherche pour les agents publics qui y sont soumis ; [...]

Article 4 [Cf. nouvel article L.332-2 du code général de la fonction publique] - Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre Ier du statut général, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; 2° Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment :

a) Lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;
b) Lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue du délai prévu par la procédure mentionnée à l'article 61 ;

3° Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires

Article 6 [Cf. nouvel article L.332-3 du code général de la fonction publique] - Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels.

Article 6 bis [Cf. nouvel article L.332-4 du code général de la fonction publique] - Les contrats conclus en application du 2° de l'article 3 et des articles 4 et 6 peuvent l'être pour une durée indéterminée.

Lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Tout contrat conclu ou renouvelé en application du 2° de l'article 3 et des articles 4 et 6 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

La durée de six ans mentionnée au troisième alinéa du présent article est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés en application du 2° de l'article 3 et des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois. Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement de l'article L. 3131-12 du code de la santé publique n'est pas prise en compte.

Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté mentionnée au troisième alinéa du présent article avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant la nouvelle nature du contrat. En cas de refus par l'agent de l'avenant proposé, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours.

Article 6 ter [Cf. nouvel article L.332-5 du code général de la fonction publique] - Lorsque l'Etat ou un établissement public à caractère administratif propose un nouveau contrat sur le fondement des articles 4 ou 6 à un agent contractuel lié par un contrat à durée indéterminée à l'une des personnes morales mentionnées à l'article 2 de la présente loi, à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 quater [Cf. nouvel article L.332-6 du code général de la fonction publique] - Les remplacements de fonctionnaires occupant les emplois permanents de l'Etat et de ses établissements publics mentionnés à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans la mesure où ils correspondent à un besoin prévisible et constant, doivent être assurés en faisant appel à d'autres fonctionnaires.

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale, de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de l'Etat.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer.

Article 6 quinquies [Cf. nouvel article L.332-7 du code général de la fonction publique] - Pour les besoins de continuité du service, des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Il ne peut l'être que lorsque la communication requise à l'article 61 a été effectuée.

Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque, au terme de la durée fixée au deuxième alinéa du présent article, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Article 6 sexies [Cf. nouvel article L.332-22 du code général de la fonction publique] - Des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires.

La durée maximale des contrats ainsi conclus et leurs conditions de renouvellement sont fixées par le décret prévu à l'article 7.

Article 6 septies [Cf. nouveaux articles L.445-5 et L.445-6 du code général de la fonction publique] -

Lorsque, du fait d'un transfert d'autorité ou de compétences entre deux départements ministériels ou autorités publiques, un agent est transféré sous l'autorité d'une autorité ou d'un ministre autre que celle ou celui qui l'a recruté par contrat, le département ministériel ou l'autorité publique d'accueil lui propose un contrat reprenant, sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, les clauses substantielles du contrat dont il est titulaire. S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, seul un contrat de même nature peut lui être proposé.

Les services accomplis au sein du département ministériel ou de l'autorité publique d'origine sont assimilés à des services accomplis auprès du département ministériel ou de l'autorité publique d'accueil.

En cas de refus de l'agent d'accepter le contrat proposé, le département ministériel ou l'autorité publique d'accueil peut prononcer son licenciement.

Article 7 [Cf. nouvel article L.332-28 du code général de la fonction publique] - Le décret qui fixe les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat recrutés dans les conditions définies aux articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies de la présente loi est pris en Conseil d'Etat après avis du Conseil supérieur de la fonction publique. Il comprend notamment, compte tenu de la spécificité des conditions d'emploi

des agents contractuels, des règles de protection sociale équivalentes à celles dont bénéficient les fonctionnaires, sauf en ce qui concerne les régimes d'assurance maladie et d'assurance vieillesse.

Article 7 bis [Cf. nouveaux articles L.332-24 et suivants du code général de la fonction publique]

- Les administrations de l'Etat et les établissements publics de l'Etat autres que ceux à caractère industriel et commercial peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'Etat. Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.

Les modalités d'application du présent article, notamment les modalités de mise en œuvre d'une indemnité de rupture anticipée du contrat, sont prévues par décret en Conseil d'Etat.