Extrait du Collectif PAPERA

http://www.collectif-papera.org/spip.php?article708

Contractuel au CNRS : le guide officiel

- Boîte à outils - Fiches pratiques -

Date de mise en ligne : mercredi 11 août 2010

Description :

Tout ce qu'il faut savoir officiellement pour être un contractuel "averti" au CNRS. Il est indispensable de bien connaître les règles du jeu afin de ne pas avoir de surprises ou pour bien négocier son contrat. Malgré ces règles qui semblent précises, il n'est pas rare de croiser des contrats de CDD au CNRS totalement aberrants (comme par exemple des CDD de techniciens avec doctorat requis). Un précaire averti en vaux deux !

Collectif PAPERA

Tout ce qu'il faut savoir officiellement pour être un contractuel "averti" au CNRS. Il est indispensable de bien connaître les règles du jeu afin de ne pas avoir de surprises ou pour bien négocier son contrat. Malgré ces règles qui semblent précises, il n'est pas rare de croiser des contrats de CDD au CNRS totalement aberrants (comme par exemple des CDD de techniciens avec doctorat requis). Un précaire averti en vaux deux !

Toute personne exerçant une activité dans les unités de recherche ou de service du CNRS doit être couverte par un contrat de travail et bénéficier d'une protection sociale.

Le recrutement des contractuels s'inscrit dans deux cas de figure :

- mener une étude, un projet limité dans le temps
- faire face à une vacance de courte durée

Politique d'accueil des contractuels au CNRS

Conseils des délégation CNRS aux directeurs d'unités

Les non permanents sont une population en augmentation constante sur laquelle il convient d'être attentif :

- évitez d'installer une personne sur des contrats successifs
  - risque de l'installer dans la précarité
  - risque de voir requalifier le contrat en CDI

- veillez à la cohérence entre niveau de recrutement, activité et diplômes du candidat (pas de contrat de technicien pour les docteurs)
- soyez vigilant sur la reconnaissance de l'expérience dans la rémunération : la procédure de recrutement des CDD est beaucoup plus souple que celle de la reconstitution de carrière mais doit rester cohérente ; si le contractuel réussit un concours, il risque de subir une baisse de rémunération.
- soyez vigilant lorsque vous demandez des majorations de rémunération et veillez à ce que les rémunérations des personnels de l'unité restent cohérentes.
- soyez vigilant sur le volume des contractuels accueillis (selon la capacité d'accueil de vos locaux)
- le recrutement sur ressources propres doit être en adéquation avec le support budgétaire (on ne paie pas des indemnités de stage avec des crédits prévus pour recruter un post-doc).
- le recrutement sur ressources propres doit être compatible avec la durée de validité du contrat de recherche

Les bases règlementaires

Les évolutions réglementaires récentes sont la conséquence de la mise en oeuvre de la LOLF :

- Responsabilisation des acteurs marquée par la fin du contrôle a priori du contrôleur général (2006) dont la contrepartie est un nouveau cadre d'accueil au CNRS formalisé dans la circulaire du 28 mars 2007.

Copyright © Collectif PAPERA

- Gestion du budget de l'État selon une logique d'objectifs qui a conduit à la mise en oeuvre du NCBC [1].

Le NCBC a été alors modifié :

- Inscription des dépenses de personnel dans 2 colonnes NA (subvention d'État) et NB1 (ressources propres).
- Les crédits de personnel sur SE non consommés peuvent abonder les crédits de fonctionnement, mais l'inverse est impossible selon le principe de fongibilité asymétrique.
- Une fraction du budget de fonctionnement des unités du CNRS (10%) peut être consacrée à des recrutements de personnel.

Le recrutement des contractuels au CNRS s'effectue dans le respect des conditions applicables aux non titulaires de l'État, notamment dans le cadre fixé par les articles 4-2, 6-1 et 6-2 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 et sur la base des dispositions fixées dans le décret 86-83 du 17 janvier 1986.

Ainsi :

- L'article 4-2° permet le recrutement de personnels contractuels de niveau catégorie A en CDD pour une durée de **3 ans renouvelable dans la limite d'une durée maximale de 6 ans**,
- L'article 6-1° permet le recrutement de personnels contractuels de niveau catégorie A, B ou C pour des besoins permanents impliquant un **service à temps incomplet, dans la limite de 70% d'un service à temps complet**, pour une durée de **3 ans renouvelable dans la limite d'une durée maximale de 6 ans**,
- L'article 6-2° autorise le recrutement de personnels contractuels de niveau catégorie A, B ou C pour des **besoins occasionnels d'une durée maximale de 10 mois**.

Un délai de carence de deux mois doit impérativement être respecté entre deux contrats successifs de courte durée (c'est-à-dire ceux fondés sur l'article 6-2° de la loi de 1984). Il en va de même entre un contrat de courte durée et un contrat à temps incomplet (c'est-à-dire fondé sur l'article 6-1° de la loi de janvier 84). **Le respect de ce délai s'apprécie au niveau de l'unité** concernée. Ainsi, les périodes contractuelles successives au sein d'une unité seront assimilées à une relation contractuelle unique, même si il y a changement d'employeur.

Le maintien d'une personne dans le cadre d'une relation contractuelle pour une durée continue supérieure à 6 ans, tous types de contrats confondus, **expose l'établissement à une requalification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée**.

Les bénéficiaires d'un contrat de travail doivent jouir de leurs droits civiques, être en position régulière au regard du code du service national, être apte physiquement (visite effectuée auprès d'un médecin agréé) et ne pas avoir de mention au casier judiciaire. Ils doivent être âgés de 18 ans minimum et 65 ans maximum.

Aucune condition de nationalité n'est exigée, toutefois, le recrutement des personnes de nationalité étrangère est conditionné par leur situation régulière sur le territoire français, formalisée par la détention d'un titre de séjour et d'une autorisation de travail. Je vous rappelle également que les unités classées ERR (Établissement à régime restrictif) et ES (Établissement sensible) doivent déclarer auprès des services du Fonctionnaire de sécurité et de défense l'accueil des ressortissants hors Union Européenne par le biais de la procédure ASSET.

Enfin, les bénéficiaires d'un CDD doivent être titulaires d'un diplôme correspondant à celui exigé lors du recrutement d'un fonctionnaire pour des fonctions de même niveau. Le niveau de recrutement doit correspondre au niveau des activités exercées.

Copyright © Collectif PAPERA

À compter du mois d'avril 2007, de nouvelles dispositions (circulaire n°070001DRH du 23 février 2007) pour le recrutement des CDD ont été mises en place par le CNRS. Dorénavant, le recrutement s'apprécie au regard de trois motifs :

1. La formation à et par la recherche : CDD doctorants,
2. La pratique de la recherche : CDD post-doctorants et CDD chercheurs,
3. L'accompagnement de la recherche : CDD IT.

Les délégations doivent veiller à l'adéquation entre le besoin d'emploi exprimé par les services et la réalisation du recrutement.

Il s'agit donc à partir des éléments de terrain (activités confiées, profil de la personne concernée) d'identifier, avec le service, le véritable motif de recrutement 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 considérée.

Les modalités de recrutement :

Le délai d'établissement d'un contrat de travail par le service des ressources humaines est d'un mois minimum avant la prise de fonctions.

La demande de recrutement doit être formulée à l'aide du nouveau formulaire accompagné de la fiche de renseignements ainsi que des pièces à fournir citées sur la demande de recrutement

Le service des ressources humaines se réservera le droit de décaler la date de prise de fonctions des agents dont le dossier serait arrivé trop tardivement ou incomplet.

Les trois motifs de recrutement cités ci-dessus ont vocation à concerner les recrutements à durée déterminée de tous les personnels de l'établissement. Toutefois, certains recrutements spécifiques continueront d'exister parallèlement :

-
  -
    - CDD Marie-Curie et PCRD
    - Vacataires
    - Médecins de prévention
    - Apprentis
    - CDD Handicap
    - DRAF (directeur de recherche associé français)

Bénéficiaires

Pour tous les recrutements, les bénéficiaires doivent jouir de leurs droits civiques, être en position régulière au regard du code du service national (journée « d'appel de préparation à la défense »), être aptes physiquement et ne

Copyright © Collectif PAPERA

pas avoir de mention au casier judiciaire (bulletin n°2) incompatible avec les fonctions à exercer.

Nationalité : S'agissant de recrutement d'agents non titulaires de l'État, les bénéficiaires peuvent être ressortissants de tous les pays.

L'accueil des étrangers, ce qu'il faut savoir :

Règles de séjour : 1. Elles varient en fonction de la nationalité de la personne

- Ressortissants UE
- Ressortissants espace Schengen
- Ressortissants des nouveaux pays de l'UE (mesures transitoires)
- Ressortissants hors UE
- Conventions particulières 2. Elles varient en fonction de l'activité et du statut de la personne
- Scientifiques (avec une convention d'accueil)
- Étudiant
- Autres (ingénieur ou technicien)

Formalités Tout salarié étranger doit être en possession :

- d'un droit d'entrée (visa)
- d'un titre de séjour
- d'une autorisation de travail
- d'un certificat médical délivré par l'ANAEM (les frais sont à la charge du laboratoire)

Points de vigilance :

- Compte tenu de la complexité des situations, il est impératif que le laboratoire prenne l'attache du SRH (Service des Ressources Humaines) dès la connaissance d'un projet de recrutement
- Le recrutement d'un ressortissant étranger prend du temps. Il ne convient pas de s'engager auprès d'une personne sans prendre l'attache du SRH (risque de ne pas pouvoir établir le contrat, de ne pas pouvoir payer, risque de ne pas pouvoir régulariser la situation

Age : Les bénéficiaires doivent être âgés de 18 ans minimum et de 65 ans maximum.

À titre exceptionnel le recrutement de bénéficiaires âgé 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 R. 234-11 et suivants du code du travail.

Diplôme : Les bénéficiaires doivent être titulaires d'un diplôme, ou son équivalent, correspondant à celui exigé lors du recrutement d'un fonctionnaire pour des fonctions de même niveau. (Cf. tableau infra)

Les modalités d'emploi

Les fonctions : Issues du besoin d'emploi exprimé en amont, les fonctions sont qualifiées dans le contrat en tenant

Copyright © Collectif PAPERA

compte des tableaux de fonctions (Cf. tableaux chercheurs et IT infra) et des référentiels métiers existant dans l'établissement.

Quotité : Les recrutements effectués sur le fondement de l'article 4-2° et du 2ème alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 précitée 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 continus et à temps complet.

Seuls les contrats conclus sur le fondement du 1er alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 précitée aux fins de pourvoir à 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. À titre d'exemple, ils peuvent concerner les fonctions de coordinateurs de contrats européens.

Durée d'emploi : Elle est déterminée par certains motifs de recrutement (doctorants et postdoctorants, chercheurs associés) et à défaut par la base légale retenue pour établir le contrat.

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.

En conséquence, un délai de carence de deux mois doit être respecté dans le cadre de contrats successifs de courte durée (c'est-à-dire établis au titre du 2ème alinéa de l'article 6 de la loi susmentionnée). Il est également requis entre un contrat de courte durée et un contrat à temps incomplet (c'est-à-dire établi au titre du 1er alinéa de l'article 6 de la loi susmentionnée). Ce délai de carence de deux mois doit également s'apprécier au niveau de l'unité concernée. À cet égard, il est à vérifier, dans la mesure du possible, que l'intéressé ne demeure pas sous un lien de subordination (quel qu'il soit) au sein de l'unité durant cette période.

Les périodes contractuelles successives au sein d'une unité seront assimilées à une relation contractuelle continue même s'il y a changement d'employeur.

En outre, le maintien d'une personne dans le cadre d'une relation contractuelle continue pour une durée supérieure à 6 ans, tous types de contrats confondus (y compris, le cas échéant, les CDD doctorants), expose l'établissement à encourir le risque d'une requalification au titre d'un engagement à durée indéterminée.

1. Le CDD doctorant

Anciennement boursiers docteurs ingénieurs (BDI), il deviennent « CDD doctorants » en 2007.

Le décret n°2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements d'enseignement supérieur et de recherche vient modifier le cadre réglementaire et les modalités de recrutement des doctorants au CNRS en instaurant le contrat doctoral.

Les modalités du contrat doctoral s'appliquent à l'ensemble des doctorants recrutés au CNRS, quel que soit leur mode de financement (subvention d'État ou ressources propres).

- *Recrutement du doctorant*

Copyright © Collectif PAPERA

L'inscription du doctorant dans une école doctorale est la condition d'embauche qui doit être contrôlée :

-
  - le contrat doctoral ne peut être conclu sans inscription en doctorat,
  - l'inscription doit avoir été effectuée moins de 6 mois avant la date de début du contrat,
  - le contrat doctoral est exclusivement réservé au financement de recherches doctorales dès la première année, sans qu'il soit possible de financer un doctorat en cours.

Afin de vérifier que ces conditions sont bien respectées, le SRH demandera désormais de fournir pour chaque recrutement de doctorant la copie de la carte d'étudiant et du certificat de scolarité de l'intéressé. La réinscription en thèse du doctorant sera également vérifiée chaque année, avant la date anniversaire du contrat. En cas de non réinscription du doctorant, il sera mis fin de plein droit au contrat doctoral au terme de la deuxième ou de la troisième année du contrat.

- *Durée du contrat*

Le contrat doctoral doit être conclu expressément pour une durée de **trois ans**. Il ne sera plus possible d'établir des contrats d'une durée inférieure. Il est donc indispensable dés le recrutement, que le financement correspondant puisse assurer l'emploi du doctorant contractuel sur la période des trois ans.

S'agissant des contrats doctoraux financés exclusivement sur ressources propres, les modalités de financement et les montages budgétaires possibles feront l'objet d'une note spécifique qui sera adressée ultérieurement au Directeur d'Unité (DU).

- *Prolongation*

Il existe deux types de motifs pour prolonger le contrat.

Prolongation du fait d'un congé À l'issue des 3 ans, le contrat pourra être prolongé par avenant, sous réserve que le doctorant en fasse la demande avant le terme de son contrat, si l'intéressé a bénéficié :

- d'un congé de maternité, de paternité, ou d'adoption ;
- d'un congé maladie supérieur à 4 mois consécutifs ;
- d'un congé supérieur à 2 mois consécutifs suite à un accident de travail.

Cette prolongation ne pourra excéder la durée du ou des congés ayant donné droit à prorogation et reste limitée à 12 mois au plus. Si pendant ces congés le doctorant reste rémunéré par le CNRS, le financement de la prolongation sera intégralement pris en charge :

- par le budget du CNRS pour les contrats financés en tout ou partie sur subvention d'État ;
- par les ressources propres des unités de recherche concernées pour les contrats recrutés exclusivement sur ressources propres. Dans cette dernière situation, les indemnités journalières versées au CNRS par la sécurité sociale pour ces agents seront redistribuées aux unités, sur leur demande.

Prolongation du fait de circonstances exceptionnelles Le contrat pourra également être prorogé par avenant pour une durée maximale d'un an si des circonstances exceptionnelles dans le déroulement de l'activité de recherche le justifie (ex. : aléas de nature scientifique qui auraient freiné l'avancement des travaux). Les prolongations exceptionnelles devront faire l'objet d'une demande motivée de la part du doctorant qui devra être accompagnée des

Copyright © Collectif PAPERA

avis du directeur de l'école doctorale, du directeur de thèse et du directeur de l'unité de recherche. La prolongation du contrat **sera systématiquement financée sur les ressources propres de l'unité de recherche, quelle que soit la nature de financement originel du contrat** (subvention d'état ou ressources propres).

- *Période d'essai*

Le nouveau contrat comporte désormais **une période d'essai d'une durée de deux mois**.

- *Modalité d'exercice de l'activité et rémunération*

L'activité du doctorant contractuel peut s'accomplir selon deux modalités :

- Soit son activité est exclusivement consacrée à des activités de recherche liées à la préparation de son doctorat,
- Soit son activité comporte, pour 1/6 de son temps de travail, sur proposition du directeur de l'école doctorale et du directeur d'unité, une ou plusieurs activités autres que les activités de recherche liées à la préparation du doctorat. Il s'agit des activités :
  - d'enseignement [2],
  - de diffusion de l'information scientifique et technique [3],
  - de valorisation de la recherche scientifique et technique [4],
  - des missions d'expertise [5].

Selon la modalité retenue, la rémunération perçue par le doctorant sera différente. En effet, l'arrêté du 23 avril 2009 fixe en fonction des activités deux rémunérations mensuelles planchers indexées sur l'évolution des rémunérations de la fonction publique. Au CNRS, ces rémunérations sont fixées de la façon suivante :

- 1757 Euros brut si le doctorant se consacre exclusivement à des activités de recherche liées à la préparation de son doctorat. Ce montant est supérieur au montant minimal fixé par le décret du 23 avril 2009 et ne sera donc pas revalorisé.
- 2095,08 Euros brut si le doctorant se consacre également à des activités complémentaires. Les activités complémentaires ne s'exerceront donc plus dans le cadre du cumul d'activités mais seront inscrivantes au contrat doctoral et donneront lieu à une rémunération majorée.

Les activités complémentaires confiées au doctorant sont proposées au moment de son recrutement par le directeur de l'école doctorale, après accord du doctorant, du directeur de thèse et du directeur de l'unité de recherche. Ces informations devront donc être transmises par vos soins au SRH avec le dossier d'embauche du doctorant.

- *Convention d'accompagnement du contrat doctoral*

L'exercice d'une ou plusieurs activités complémentaires par le doctorant donne lieu à l'établissement d'une convention conclue avec le(s) partenaire(s) bénéficiant du complément d'activité.

Cette convention est préparée par le SRH sur la base des éléments que vous nous aurez fournis au moment de l'embauche du doctorant. Elle doit être visée dans le contrat de travail du doctorant dans la mesure où elle justifie la majoration de sa rémunération.

La convention doit notamment mentionner les activités confiées aux doctorants, leurs modalités d'exécution eVou d'évaluation, ainsi que la contribution versée par l'établissement d'accueil au CNRS. Cette contribution correspond

Copyright © Collectif PAPERA

au différentiel entre les deux rémunérations plancher, soit 338,08 Euros majoré des cotisations et contributions y afférentes. Lorsque le financement est assuré sur ressource propre, le montant sera reversé à l'unité.

L'exercice d'une ou plusieurs activités complémentaires par le doctorant est fixé annuellement. Les activités complémentaires confiées au doctorant peuvent être proposées au moment du recrutement ou en début de deuxième ou troisième année par le directeur de l'école doctorale, après accord du doctorant, du directeur de thèse et du directeur de l'unité de recherche. Les activités inscrites au contrat des doctorants pourront ainsi être modulées chaque année par avenant.

Ainsi, chaque année, à la date anniversaire du contrat, le SRH vous sollicitera afin de vérifier si les activités qui sont confiées au doctorant sont susceptibles de changer et établira les éventuels avenants au contrat de travail. En cas de modulation positive la ou les nouvelles conventions conclues entre le CNRS et les établissements concernés devront être visées dans cet avenant.

- *Supplément familial de traitement et frais de transport*

Les doctorants peuvent désormais prétendre au bénéfice du versement du supplément familial de traitement.

Ils peuvent également bénéficier de la prise en charge partielle de leurs frais d'abonnement de transport pour les déplacements effectués hors Ile-de-France entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, selon les modalités en vigueur au CNRS.

Pour bénéficier de ces deux mesures, ils doivent en formuler la demande auprès du Service des ressources humaines de leur Délégation de rattachement.

- *Désistement des doctorants*

Pour les recrutements issus de la campagne nationale, seuls les désistements de doctorants qui interviendront durant la période d'essai de deux mois pourront faire l'objet d'un remplacement et donner lieu à la conclusion d'un nouveau contrat pour un autre doctorant. Pour tout autre cas, il ne sera pas procédé au remplacement du doctorant.

- *Régime applicable aux contrats en cours Les contrats de doctorant en cours mis en oeuvre avant le 1er septembre 2009 restent régis par l'ancien dispositif. 3/4*

Cependant, il conviendra d'appliquer à ces contrats les mêmes possibilités de prolongation et d'exercice d'activités complémentaires prévues dans le nouveau décret.

CDD doctorants CNRS	
Objet	Recrutement pour la réalisation de travaux de recherche qui doivent mener à l'obtention d'une thèse

Rémunération	Conditionnée par la réalisation d'activités complémentaires ou non : • 1757 euros brut si le doctorant se consacre exclusivement à des activités de recherches liées à la préparation de son doctorat. Ce montant est supérieur au montant minimal fixé par le décret du 23 avril 2009 et ne sera donc pas revalorisé. • 2095,08 euros brut si le doctorant se consacre également à des activités complémentaires. Les activités complémentaires ne s'exerceront donc plus dans le cadre du cumul d'activités mais seront inscrites au contrat doctoral et donneront lieu à une rémunération majorée. Les doctorants peuvent bénéficier de la prise en charge partielle de leurs frais de transport dans le cadre du dispositif fixé par le décret n°2006-1663 du 22 décembre 2006. Ils peuvent, également, bénéficier du versement du supplément familial de traitement.
Durée du contrat	Contrats conclus pour une durée trois ans. Il n'est plus possible d'établir de contrats d'une durée inférieure. Il est possible de prolonger le contrat pour les motifs suivants : • prolongation du fait d'un congé, • prolongation du fait de circonstances exceptionnelles
Conditions particulières	Le bénéficiaire doit être inscrit en thèse depuis moins de 6 mois. Le contrat doctoral est exclusivement réservé au financement de recherches doctorales dès la première année, sans qu'il soit possible de financer un doctorat en cours.

2. Le CDD post-doctorants et le CDD chercheurs

- *Le CDD post-doctorants :*

CDD Post-doctorants CNRS	
Objet	Recrutement pour donner une première expérience d'insertion en unité de recherche en qualité de chercheur.
Rémunération	Montant forfaitaire brut mensuel unique de 2 500 euros. Les post-doctorants peuvent bénéficier de la prise en charge partielle de leurs frais de transport dans le cadre du dispositif fixé par le décret n°2006-1663 du 22 décembre 2006
Durée du contrat	Contrats conclus pour une durée initiale de un an et éventuellement renouvelable pour une durée d'un an. A titre exceptionnel, ils peuvent être conclus initialement pour deux ans.
Conditions particulières	Le candidat doit être titulaire de sa thèse depuis moins de deux ans au moment de sa prise de fonction. Il ne doit pas l'avoir soutenue au sein de l'unité d'accueil.

- *CDD chercheurs :*

CDD chercheurs CNRS	
Objet	Recrutement pour exercer des activités de recherche au sein des unités du CNRS

Rémunération	Fourchette de rémunération qui varie de l'indice majoré 496 à l'indice majoré 821 ; la rémunération est fixée en fonction de l'expérience du candidat (y compris la préparation de la thèse) selon le barème. Intégration de l'indemnité de résidence dans le calcul de la rémunération. Versement du supplément familial de traitement aux contractuels qui en font la demande. Le CDD chercheurs peuvent bénéficier de la prise en charge partielle de leurs frais de transport dans le cadre du dispositif fixé par le décret n°2006-1663 du 22 décembre 2006
Durée du contrat	3 ans maximum
Conditions particulières	Le bénéficiaire du contrat doit être titulaire du diplôme correspondant à celui exigé lors du recrutement d'un fonctionnaire pour des fonctions de même niveau. Le niveau de recrutement doit être en adéquation avec les fonctions proposées.

Les chercheurs associés, personnes de nationalité étrangères jusqu'à présent recrutées par des décisions, sont désormais recrutés dans le cadre de CDD.

3. Le CDD IT

CDD IT (Ingénieurs/Techniciens) CNRS

Objet	Recruter des ingénieurs ou des techniciens que le CNRS ne peut satisfaire immédiatement par le biais de ses personnels permanents. Il s'agit d'un recrutement permettant d'assurer la continuité de service ou s'inscrivant dans un projet particulier.
Rémunération	Fourchette de rémunération qui varie en fonction du niveau de l'activité (AJT, T, AI, IE, IR) et de l'expérience du candidat selon le barème Intégration de l'indemnité de résidence dans le calcul de la rémunération. Versement du supplément familial de traitement aux contractuels qui remplissent les conditions pour en bénéficier. Le CDD IT peuvent bénéficier de la prise en charge partielle de leurs frais de transport dans le cadre du dispositif fixé par le décret n°2006-1663 du 22 décembre 2006
Durée du contrat	si CDD article 4-2 : 3 ans maximum ; si CDD article 6-1 : 3 ans maximum et quotité de travail inférieure à 70% si CDD article 6-2 : 10 mois maximum
Conditions particulières	Le bénéficiaire du contrat doit être titulaire du diplôme correspondant à celui exigé lors du recrutement d'un fonctionnaire pour des fonctions de même niveau. Le niveau de recrutement doit être en adéquation avec les fonctions proposées.

(AJT, Adjoints techniques de la recherche ; T, Technicien ; AI, Assistant Ingénieur ; IE, Ingénieur d'étude ; IR, Ingénieur de Recherche)

Les rémunérations

Estimation du coût d'un CDD chercheurs, CDD IT, CDD doctorants, CDD post-doctorant et des vacations au CNRS.

(taux au 1er octobre 2009)

[Télécharger le plugin Flash player]
//cacher l'image getFlashPlayer fpdomutil.addNewRule(0,"#freepaper607 a img","display: none",0); //insérer la mire fpdomutil.addNewRule(0,"#freepaper607","background-image : url(../plugins/freepaper2/images/ajax-loader.gif)",1); fpdomutil.addNewRule(0,"#freepaper607","background-position : center center",2); fpdomutil.addNewRule(0,"#freepaper607","background-repeat : no-repeat",3); $(function(){ //Options pour l'insertion du lecteur FreepapeR var flashvars= { xmlDataPath : "", docURL : "IMG/swf/CNRS_Tab-estimation_cout_CDD_01102009.swf" }; var params= { width : 800, height : 600, wmode : "window", scale: "noScale", allowFullScreen:"true" }; var attributes= { trace : false, altContentId : "freepaper607" }; //Insertion du lecteur FreepapeR 2 if (typeof freepaper2!="undefined") { freepaper2.embedDoc(flashvars,params,attributes); } });

Les sources de financement du contrat

1. **Sur subvention d'État**

- Par le biais des crédits mis à votre disposition par votre Institut (demandes de moyens ou campagnes nationales)
  - doctorant (ex BDI), post doctorant, scientifique de haut niveau (ex chercheurs associés) ou CDD « budgétaire »
  - Dans ce cas de figure, les crédits sont gérés nationalement

- En utilisant une fraction de 10% de la dotation globale de l'unité (accord préalable du SFC (Service Financier et Comptable) de la Délégation - dépassement de cette fraction possible sur demande motivée au délégué régional).
  - Dans ce cas de figure, pas de mouvement de dépense mais un retrait de crédits sur les moyens annuels qui remonte à la DFI (la Direction des finances).

2. **Sur ressources propres**

- Dans le cadre d'une convention de recherche, d'une ANR, d'un projet européen, de bourse Marie Curie ou d'un appel d'offre régional
- Sur des ressources propres banalisées

SOURCES : (à télécharger ci-dessous)

- Note aux DU sur les doctorants (02 novembre 2009)
- Note aux DU sur les modalités de recrutements en CDD (04 avril 2007)
- Circulaire CNRS 070001DRH du 23/03/2007
- Le tableau d'estimation du coût d'un CDD CNRS (valable au 1er octobre 2009)
- Formation des DU : Les CDD au CNRS (2 avril 2009)

Post-scriptum :

Illustration : **Brad Yeo** (2010)

Copyright © Collectif PAPERA

[1] Le cadre budgétaire du CNRS

[2] Le service d'enseignement sera égal au plus au tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants-chercheurs (soit 64h en équivalent TO).

[3] À hauteur de 1/6 du temps de service (soit 268h ou 32jours).

[4] À hauteur de 1/6 du temps de service (soit 268h ou 32jours).

[5] À hauteur de 1/6 du temps de service (soit 268h ou 32 jours). Ces missions peuvent être accomplies dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation

Copyright © Collectif PAPERA