

## **CIRCULAIRE RELATIVE A L'EMPLOI DES PERSONNELS CONTRACTUELS DU CNRS**

### Résumé :

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

En ce qui concerne les agents en CDD, 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.

Pour les agents en CDI, elle fixe les règles relatives à leurs modalités de gestion.

La présente circulaire a pour objet de fixer les règles et conditions d'emploi des personnels recrutés par le CNRS sur des contrats à durée déterminée ou bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée.

Elle fait suite à la publication de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique qui a modifié les fondements juridiques du recrutement de personnels contractuels prévues par la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et donné lieu à la transformation du contrat de certains agents du CNRS en contrat à durée indéterminée.

La présente circulaire abroge celle du 23 mars 2007 (n° 0070001DRH). Elle en reprend toutefois l'essentiel des principes.

Elle a vocation à évoluer en fonction des travaux engagés au niveau fonction publique pour la mise en œuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique : accès à l'emploi titulaire et amélioration des conditions d'emploi.

Elle prend en compte les modifications introduites dans le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 par les décrets n° 2014-364 du 21 mars 2014 et n° 2014-1318 du 3 novembre 2014.

CIRCULAIRE RELATIVE A L'EMPLOI DES PERSONNELS CONTRACTUELS DU CNRS .....	- 1 -
TITRE I – RECRUTEMENT ET GESTION DES CDD.....	- 5 -
CHAPITRE I – LA BASE REGLEMENTAIRE.....	- 5 -
I. DISPOSITIONS INTERNES AU CNRS .....	- 5 -
II. DISPOSITIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES .....	- 6 -
CHAPITRE II – LES MODALITES DE RECRUTEMENT AU CNRS .....	- 8 -
I. LES DISPOSITIONS COMMUNES A TOUS LES RECRUTEMENTS .....	- 8 -
A. BENEFICIAIRES .....	- 8 -
B. MODALITES D'EMPLOI .....	- 9 -
II. LES MODALITES PROPRES A CHAQUE DISPOSITIF .....	- 10 -
A. CDD POUR FORMATION A ET PAR LA RECHERCHE.....	- 10 -
B. CDD POUR PRATIQUE DE LA RECHERCHE .....	- 11 -
C. CDD EN ACCOMPAGNEMENT DE LA RECHERCHE .....	- 11 -
CHAPITRE III – LES REMUNERATIONS.....	- 12 -
I. CDD FORMATION A ET PAR LA RECHERCHE.....	- 12 -
II. CDD PRATIQUE DE LA RECHERCHE .....	- 12 -
A. LE PRINCIPE D'UNE REMUNERATION PREFIXEE.....	- 12 -
B. PAR EXCEPTION UNE REMUNERATION FORFAITAIRE INDIVIDUALISEE .....	- 13 -
III. CDD EN ACCOMPAGNEMENT DE LA RECHERCHE.....	- 13 -
A. LE PRINCIPE D'UNE REMUNERATION PREFIXEE.....	- 14 -
B. PAR EXCEPTION UNE REMUNERATION FORFAITAIRE INDIVIDUALISEE .....	- 14 -
IV. CAS PARTICULIER DES RECRUTEMENTS DE FONCTIONNAIRES .....	- 15 -
CHAPITRE IV – LE FINANCEMENT .....	- 16 -
I. FINANCEMENT 100% PAR UN PARTENAIRE .....	- 16 -
II. COFINANCEMENT .....	- 16 -

<b>CHAPITRE V – LE SUIVI ET LA GESTION DES CDD .....</b>	<b>- 18 -</b>
<b>I. L’ENTRETIEN D’ACTIVITE.....</b>	<b>- 18 -</b>
<b>II. LE RENOUVELLEMENT OU LE NON RENOUVELLEMENT DU CDD DE L’AGENT .....</b>	<b>- 19 -</b>
<b>III. LA REEVALUATION DE LA REMUNERATION .....</b>	<b>- 19 -</b>
<b>TITRE II - LA GESTION DES AGENTS EN CDI.....</b>	<b>- 21 -</b>
<b>I. LE SUIVI DE L’ACTIVITE DES AGENTS EN CDI .....</b>	<b>- 21 -</b>
A. L’EVALUATION DES CDI CHERCHEURS.....	- 21 -
B. L’ENTRETIEN D’ACTIVITE DES CDI IT .....	- 21 -
<b>II. LA REEVALUATION DE LA REMUNERATION .....</b>	<b>- 21 -</b>
<b>III. LA MOBILITE DU CDI .....</b>	<b>- 22 -</b>
A. MOBILITE INTERNE.....	- 22 -
B. L’ACCUEIL EN CDI.....	- 22 -
C. MOBILITE EXTERNE.....	- 22 -
<b>ANNEXES.....</b>	<b>- 24 -</b>

# TITRE I – RECRUTEMENT ET GESTION DES CDD

## CHAPITRE I – LA BASE REGLEMENTAIRE

### I. DISPOSITIONS INTERNES AU CNRS

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

- 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 et/ 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.

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

- aucune présence dans les unités et les services sans contrat de travail ou convention de stage,
- 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 de la personne concernée) 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 :

- CDD Marie Sklodowska-Curie,

- Médecins de prévention,
- Apprentis,
- CDD Handicap,
- DRAF (directeur de recherche associé français).

## II. DISPOSITIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

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 et décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux agents contractuels de l'Etat).

En conséquence, la quasi-totalité des recrutements en CDD au CNRS doit être réalisée sur le fondement de l'un des articles suivants :

- l'article 4 2° qui permet le recrutement de personnels contractuels du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient,

- l'article 6 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 qui permet le remplacement de fonctionnaires ou de contractuels :

- absents en raison de divers congés (congé annuel, congé de maladie, de grave ou de longue maladie, congé de longue durée, congé de maternité ou pour adoption, congé parental, congé de présence parentale...);
- 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 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 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 :

- 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 ;

- de recruter des collaborateurs pour exécuter une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable ;
- d'un besoin ponctuel de main d'œuvre faisant appel à des compétences ne relevant pas de l'activité principale de l'unité ;
- 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).

Les personnes engagées précédemment en qualité de vacataire au sens de la circulaire n°010001DRH du 20 novembre 2001 - c'est-à-dire pour assurer des travaux de nature ponctuelle ne s'inscrivant pas dans l'activité régulière et quotidienne de l'unité - devront l'être sur le fondement de l'article 6 sexies. La circulaire du 20 novembre 2001 précitée sera modifiée pour réserver cette modalité de paiement après service fait aux seules activités de prestation financées sur les crédits de fonctionnement des laboratoires.

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..

Lors de chaque recrutement, il vous appartient d'identifier la base légale applicable (articles 4-2° / 6 / 6 quater / 6 quinquies / 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984) et l'ensemble des règles particulières qui en découlent.

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.

## CHAPITRE II – LES MODALITES DE RECRUTEMENT AU CNRS

### I. LES DISPOSITIONS COMMUNES A TOUS LES RECRUTEMENTS

#### A. BENEFICIAIRES

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 maximum<sup>1</sup>.

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.

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 ;

---

<sup>1</sup> 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



- 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. MODALITES 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 (c.f. 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 quinquies, article 6 sexies 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 à temps complet.

Seuls les contrats conclus sur le fondement de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 précitée 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, 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. infra).

Sur le fondement de l'article 6 quater, 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 quinquies, 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, 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.

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, 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 et 6 susmentionnés 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 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, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies ;

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.

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).

## **II. LES MODALITES PROPRES A CHAQUE DISPOSITIF**

### **A. CDD POUR FORMATION A 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 DRH/SDPC-D-2009-118 du 5 octobre 2009 qui se trouve en annexe de la présente circulaire.

#### **B. CDD POUR PRATIQUE DE LA RECHERCHE**

Il s'agit des « CDD chercheurs ».

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 IT ».

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.

## CHAPITRE III – LES REMUNERATIONS

### I. CDD FORMATION A ET PAR LA RECHERCHE

Les doctorants bénéficient au CNRS d'une rémunération brute forfaitaire mensuelle fixée par décision du président du CNRS. Elle est actuellement de 1757 €.

### II. CDD PRATIQUE DE LA RECHERCHE

#### A. LE PRINCIPE D'UNE REMUNERATION PREFIXEE

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 doctorat<sup>2</sup>.

Le barème de rémunération, indexé sur la valeur du point d'indice fonction publique et établi par zone de résidence, figure en annexe de la présente note. 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 2500 € et 2885 €.
- les chercheurs dont l'expérience est inférieure à deux ans lors de leur recrutement et dont la rémunération est inférieure à 2885 euros bénéficient d'une augmentation automatique de leur

---

<sup>2</sup> 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 (la fraction de deux à sept ans ayant été prise en compte pour la détermination du niveau de recrutement).

rémunération au début de leur troisième année de contrat : celle-ci est automatiquement portée à 2885 euros.

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).

En outre, les délégations attribueront le cas échéant en sus de la rémunération forfaitaire ainsi identifiée, le supplément familial de traitement (SFT) ainsi que le remboursement des frais de transport auxquels les bénéficiaires ont droit. 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).

## **B. PAR EXCEPTION UNE REMUNERATION FORFAITAIRE INDIVIDUALISEE**

### **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.

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.

## **III. CDD EN ACCOMPAGNEMENT DE LA RECHERCHE**

## **A. LE PRINCIPE D'UNE REMUNERATION PREFIXEE**

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 recrutement<sup>3</sup>.

Le barème de rémunération, indexé sur la valeur du point d'indice fonction publique et établi par zone de résidence, figure en annexe de la présente note. 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..

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).

En outre, les délégations attribueront le cas échéant en sus de la rémunération forfaitaire ainsi identifiée, le supplément familial de traitement (SFT) ainsi que le remboursement des frais de transport auxquels les bénéficiaires ont droit. 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).

## **B. PAR EXCEPTION UNE REMUNERATION FORFAITAIRE INDIVIDUALISEE**

### a) 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.

---

<sup>3</sup> 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 (la fraction de deux à sept ans ayant été prise en compte pour la détermination du niveau de recrutement).

b) 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.

#### **IV. 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, selon les cas :

- 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.

## CHAPITRE IV – LE FINANCEMENT

Le financement ne peut en aucun cas déterminer le motif de recrutement. L'origine du financement de tout recrutement doit toutefois 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.

### I. 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.

### II. COFINANCEMENT

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

J'attire votre attention sur la nécessité 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.

La part du CNRS est plafonnée à 50 % en cas de cofinancement avec un partenaire et à 33 % en cas de cofinancement avec plusieurs partenaires. Le CNRS pourra désormais réduire sa participation en deçà de ces deux plafonds sur certains recrutements.

Je vous rappelle que, s'agissant des co-financements de contrats doctoraux, l'agent devra effectuer la totalité de son contrat au CNRS (soit trois ans) : aucune mise à disposition auprès de l'organisme partenaire ne pourra être organisée ni de recrutements successifs par chaque partenaire.



Le cofinancement impliquant l'utilisation de crédits du CNRS, son élargissement à de nouvelles structures doit être fait sur la base d'un avis motivé du directeur scientifique concerné et d'une autorisation du Président.

De même, l'assouplissement de la participation du CNRS au cofinancement ne peut trouver son application que pour des opérations spécifiques et donc sur la base d'un avis motivé du directeur scientifique concerné et d'une autorisation du Président.

## CHAPITRE V – 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 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 26 novembre 2007.

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.

### I. L'ENTRETIEN D'ACTIVITE

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.

## **II. 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.

## **III. LA REEVALUATION DE LA REMUNERATION**

La rémunération des agents recrutés en contrat à durée déterminée sur le fondement des articles 4 ou 6 de la loi n°84-16 fait l'objet d'une réévaluation lorsqu'ils ont acquis une ancienneté de trois ans en continu sur des contrats CNRS.

La réévaluation est effectuée notamment au vu des résultats des entretiens professionnels 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 :

- 4,1% pour les travaux scientifiques ;
- 3,8% pour les travaux techniques hautement spécialisés (niveau 1) ;
- 3,7% pour les travaux d'études et de conception (niveau 2) ;
- 3,4% pour les travaux d'études techniques (niveau 3) ;

- 0,8% pour les travaux de réalisation (niveau 4) ;
- 0,3% 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.

## **TITRE II - LA GESTION DES AGENTS EN CDI**

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 CDI. Au CNRS, ces commissions ont été instaurées par décisions n°080040DRH et 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 26 novembre 2007.

### **I. LE SUIVI DE L'ACTIVITE DES AGENTS EN CDI**

#### **A. L'EVALUATION 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.

#### **B. L'ENTRETIEN D'ACTIVITE DES CDI IT**

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.

### **II. LA REEVALUATION DE LA REMUNERATION**

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 :

- 6,3% pour les travaux scientifiques ;
- 7,6% pour les travaux techniques hautement spécialisés (niveau 1) ;
- 7,3% pour les travaux d'études et de conception (niveau 2) ;
- 6,1% pour les travaux d'études techniques (niveau 3) ;
- 3,1% 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.

### **III. LA MOBILITE DU CDI**

#### **A. MOBILITE 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 IT du CNRS peuvent postuler aux emplois offerts dans le cadre des campagnes NOEMI de même niveau. Ils peuvent postuler aux concours externes du CNRS et, le cas échéant, 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 une administration centrale de l'Etat, un service déconcentré en dépendant ou un établissement public 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.

#### **C. MOBILITE EXTERNE**

##### **1. La mise à disposition**

L'agent employé pour une durée indéterminée 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 peut s'inspirer 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.

## **2. 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.

Le

Le directeur général délégué aux ressources

## **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  
Barème de rémunération des CDD



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

## EXTRAIT

**Article 3** - 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** - 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** - 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 4** - 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° Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

**Article 6** - 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.

Le contrat conclu en application du présent article peut l'être pour une durée indéterminée.

**Article 6 bis** - Lorsque les contrats pris en application des articles 4 et 6 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 des mêmes articles 4 et 6 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs 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 deuxième alinéa du présent article est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés en application 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.

Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté mentionnée aux deuxième à quatrième alinéas 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 cette nouvelle nature du contrat.

Seul le premier alinéa s'applique aux contrats conclus pour la mise en œuvre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelle ou de formation professionnelle d'apprentissage.

**Article 6 ter** - 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 pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée.

**Article 6 quater** -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 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** - 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** - 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** 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** - 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.

**BAREME DES REMUNERATIONS FORFAITAIRES DES PERSONNELS CONTRACTUELS DU CNRS A COMPTER DU JJ/MM/2015**

Rémunérations brutes mensuelles en € par zone de résidence																		
niveau - après obtention du doctorat	Expérience < 2 ans			Expérience ≥ 2 ans et < 7 ans			Expérience ≥ 7 ans et < 10 ans			Expérience ≥ 10 ans et < 15 ans			Expérience ≥ 15 ans et < 20 ans			Expérience ≥ 20 ans		
	1 <sup>ère</sup> zone	2 <sup>e</sup> zone	3 <sup>e</sup> zone	1 <sup>ère</sup> zone	2 <sup>e</sup> zone	3 <sup>e</sup> zone	1 <sup>ère</sup> zone	2 <sup>e</sup> zone	3 <sup>e</sup> zone	1 <sup>ère</sup> zone	2 <sup>e</sup> zone	3 <sup>e</sup> zone	1 <sup>ère</sup> zone	2 <sup>e</sup> zone	3 <sup>e</sup> zone	1 <sup>ère</sup> zone	2 <sup>e</sup> zone	3 <sup>e</sup> zone
<b>Travaux scientifiques (niveau CH)</b>	2575 à 2971,55	2525 à 2913,85	2500 à 2885	3 572,12	3 502,76	3 468,08	3 915,50	3 839,47	3 801,46	4 087,19	4 007,83	3 968,15	4 173,03	4 092,00	4 051,49	4 215,95	4 134,09	4 093,16

	Expérience < 3 ans			Expérience ≥ 3 ans et < 5 ans			Expérience ≥ 5 ans et < 10 ans			Expérience ≥ 10 ans et < 15 ans			Expérience ≥ 15 ans et < 20 ans			Expérience ≥ 20 ans		
	1 <sup>ère</sup> zone	2 <sup>e</sup> zone	3 <sup>e</sup> zone	1 <sup>ère</sup> zone	2 <sup>e</sup> zone	3 <sup>e</sup> zone	1 <sup>ère</sup> zone	2 <sup>e</sup> zone	3 <sup>e</sup> zone	1 <sup>ère</sup> zone	2 <sup>e</sup> zone	3 <sup>e</sup> zone	1 <sup>ère</sup> zone	2 <sup>e</sup> zone	3 <sup>e</sup> zone	1 <sup>ère</sup> zone	2 <sup>e</sup> zone	3 <sup>e</sup> zone
<b>Travaux techniques hautement spécialisés (niveau 1)</b>	2 365,51	2 319,58	2 296,62	2 556,28	2 506,64	2 481,83	2 737,51	2 684,35	2 657,78	2 918,74	2 862,06	2 833,73	3 009,35	2 950,92	2 921,70	3 054,65	2 995,34	2 965,68
<b>Travaux d'études et de conception (niveau 2)</b>	2 031,67	1 992,22	1 972,50	2 174,75	2 132,52	2 111,41	2 317,82	2 272,82	2 250,32	2 465,67	2 417,79	2 393,86	2 539,60	2 490,29	2 465,63	2 576,56	2 526,53	2 501,51
<b>Travaux d'études techniques (niveau 3)</b>	1 821,83	1 786,45	1 768,77	1 941,05	1 903,36	1 884,52	2 050,75	2 010,93	1 991,02	2 174,75	2 132,52	2 111,41	2 236,75	2 193,32	2 171,60	2 267,74	2 223,71	2 201,69
<b>Travaux de réalisation (niveau 4)</b>	1 573,82	1 543,26	1 527,99	1 640,60	1 608,74	1 592,82	1 712,13	1 678,89	1 662,27	1 764,59	1 730,33	1 713,20	1 790,82	1 756,05	1 738,66	1 803,93	1 768,90	1 751,39
<b>Travaux d'exécution (niveau 5)</b>	1 501,28	1 472,13	1 457,55	1 511,83	1 482,47	1 467,80	1 559,52	1 529,24	1 514,10	1 611,98	1 580,68	1 565,03	1 638,20	1 606,39	1 590,49	1 651,32	1 619,25	1 603,22

