

Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche

*La Ministre déléguée
à la Recherche et aux Nouvelles Technologies*

Le Directeur du Cabinet

Paris le, 10 DEC. 2003

Note à Mesdames et Messieurs les Présidents,
Directeurs généraux et Directeurs des EPST

O B J E T : recrutement de contractuels sur crédits de subvention de titre III.

Le PLF 2004 prévoit en mesure nouvelle une ouverture de crédits de 10,290 M€ sur le titre III, pour l'ensemble des EPST. Ces crédits correspondent à une capacité globale de recrutement à mi-année pour 2004, de 550 CDD dont 200 de "type A" (assimilé chercheur) et 350 de "type B" (assimilé ingénieur). Au niveau global des EPST, la détermination du nombre des CDD et leur ventilation sur deux types renvoie bien entendu aux mesures consolidées de retraits d'emplois de titulaires (chercheurs et non chercheurs) opérées simultanément.

Chaque établissement a reçu de la direction des affaires financières toutes précisions utiles sur le plan budgétaire pour les mesures le concernant. S'agissant en particulier des autorisations de recrutement, la DAF chiffre le plafond global : sur la base de deux types de coût unitaire annuel chargé, correspondant chacun à une rémunération brute annuelle indicative, est précisé un effectif maximal autorisé de CDD correspondant à ces crédits de subvention, résultant d'une ventilation théorique de ces crédits sur deux types de coûts.

En complément de cette approche strictement financière, il est nécessaire de situer ce nouveau dispositif d'emploi scientifique par rapport aux autres modes de recrutement, notamment de non titulaires, et d'en cadrer la mise en œuvre à votre niveau.

1 - Un dispositif complémentaire dans le cadre actuel de l'emploi scientifique.

L'emploi des titulaires pourvoit à la satisfaction des besoins récurrents de la recherche et procure des ressources humaines de long terme dans un cadre statutaire commun, mis en œuvre dans chaque établissement selon des modalités particulières.

Le recrutement des personnels non titulaires se décline actuellement sous des formes variées de contrats à durée déterminée dont une typologie rapide permet de mieux cerner la nouveauté spécifique du dispositif prévu au PLF.2004.

L'emploi contractuel sur convention de recherche permet de répondre aux besoins de court terme liés à l'exécution des projets financés en partenariat. S'il constitue indéniablement un outil précieux permettant la bonne réalisation des travaux spécifiques que précise la convention support, ce dispositif reste, en matière de rémunération et de qualification, implicitement bridé par la référence au cadre statutaire et la durée du recrutement est strictement limitée dans le temps à la durée de réalisation de la convention.

Le dispositif ministériel des post-doctorants a permis d'accueillir à partir de 2003, dans les laboratoires, 400 jeunes docteurs, français ou étrangers. Le PLF de 2004 reconduit et renforce cette mesure en portant le nombre de bénéficiaires à 600. Ce dispositif doit permettre à des jeunes docteurs de réaliser une mobilité à partir de leur laboratoire de formation initiale, d'acquérir une expérience complémentaire de recherche de haut niveau et de se préparer ainsi dans de bonnes conditions, sans rupture après la fin de la thèse, à un recrutement ultérieur pérenne dans une entreprise ou un laboratoire académique français ou étranger. Les établissements reçoivent une dotation spécifique en crédits attribuée par le ministère qui leur permet de financer un certain nombre de contrats de droit public à durée déterminée dont la rémunération brute mensuelle s'élève à 2150 euros, ce qui correspond à des émoluments de début de carrière appropriés à un post-doctorant en sortie de thèse.

Le recrutement de contractuels gagé sur postes, quant à lui, n'est pas a priori cadré dans ses finalités et offre donc une grande polyvalence d'utilisation. Mais, s'il peut éventuellement permettre des recrutements analogues à ceux procurés par les deux modalités précédentes, il est de fait principalement consacré à développer une politique d'accueil (chercheurs étrangers, post-doctorants français confirmés, notamment en retour d'expatriation) et à favoriser la mobilité des personnels de recherche entre organismes (y compris les universités) publics et privés. La liberté offerte du point de vue des finalités poursuivies par le recrutement gagé sur postes reste toutefois bridée sur le plan budgétaire et financier : d'une part, l'établissement doit distraindre de leur vocation normale les emplois permanents nécessaires ; d'autre part, l'approche corps-grade induite par les caractéristiques du support d'emploi utilisé peut entraîner une rigidité gênante en matière de rémunération, notamment sur des profils d'emploi d'ingénieurs très spécialisés, sauf à gager le recrutement sur plus d'un poste, majorant ainsi la ponction sur les moyens permanents de l'établissement.

Le dispositif ministériel des CDD sur crédits de subvention, inauguré au PLF 2004, vient opportunément compléter et améliorer la palette de ces différents modes de recrutement de non titulaires. Comme pour les "post-docs" ministériels, le dispositif procurera un vivier de personnels chercheurs et ingénieurs mais en élargissant les possibilités d'accueil à des post-doctorants confirmés et à un niveau de rémunération adapté à leur expérience. Comme les recrutements sur convention il permettra la réactivité nécessaire aux laboratoires pour satisfaire aux inflexions temporaires de la demande de recherche, mais en laissant aux établissements l'initiative du recrutement, il offrira une réponse entièrement adaptée à la satisfaction des besoins émergents sur la moyenne durée. Enfin, tout en offrant la même polyvalence que le recrutement gagé sur postes, le recrutement sur crédits de chercheurs et d'ingénieurs répondra plus efficacement aux besoins de qualifications spécialisées sur des fonctions à haute valeur ajoutée et contribuera à favoriser les échanges entre la sphère publique et la sphère privée ; par contre-coup, il permettra au recrutement gagé sur poste de retrouver pleinement son rôle dans la mobilité nationale et internationale des personnels de recherche.

Pour donner à ce nouveau dispositif sa meilleure efficacité, il est nécessaire de prévoir la plus grande souplesse dans sa mise en œuvre.

2 - Les modalités de mise en œuvre

2.1 - La nature des contrats

a - Le contrat.

Le contrat devra être établi sur le fondement de l'article 4 2° de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat (nature des fonctions ou besoins des services).

b - La protection sociale.

Les personnels contractuels sur crédits des EPST relèvent du régime de protection sociale du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris en application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée.

c - L'échéance et la rupture anticipée du contrat.

En cas de licenciement ou de non-renouvellement du contrat, les agents au chômage sont indemnisés dans les conditions de l'article L.351-12 du code du travail et des textes pris pour son application.

2.2 - Le nombre des recrutements

Le nombre des recrutements, calculé en équivalent temps plein, sera réalisé en globalisant les effectifs des deux types : en effet, l'enveloppe de crédits accordée étant globale, la nature des recrutements pourra indifféremment correspondre à des fonctions de chercheur ou à des fonctions d'ingénieur, selon les priorités que se fixera l'établissement. Le nombre effectif des recrutements possibles sous plafond global de crédits, sera donc fonction des niveaux de rémunération consentis puisqu'il y a un impératif de respect de la masse salariale globale correspondant à ces emplois. A cet effet et si l'établissement le souhaite, les crédits ouverts en loi de finances pourront être complétés par des ressources hors subventions d'Etat pour permettre, dans le cadre de l'effectif maximal fixé voire au-delà si le niveau des ressources propres ainsi dégagées le permet, d'adapter le niveau des rémunérations aux qualifications requises en fonction des besoins identifiés. Cette globalisation possible des crédits ne doit cependant pas conduire à mobiliser plusieurs sources de financement sur un même contrat individuel.

Enfin, l'effectif fixé pourra prendre en compte éventuellement un certain nombre de CDD actuellement gagés sur poste afin de redonner aux emplois budgétaires leur vocation normale de support d'emplois permanent et d'aider à mieux lisser les campagnes de recrutement et de promotion des personnels titulaires.

2.3 - Le niveau des rémunérations

La rémunération sera établie sur une base mensuelle et forfaitaire, prenant en compte les éventuelles contraintes spécifiques liées à l'exécution du contrat, exclusive de toute rémunération accessoire à l'exception de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et éventuellement de la prime de transport (carte orange). Les coûts ayant servi au calcul de l'enveloppe de crédits initiale notifiée sont donnés à titre indicatif et le dispositif doit permettre d'introduire une souplesse réaliste dans la détermination des rémunérations. Il conviendra donc de s'efforcer de trouver, en s'adaptant aux différentes situations, un juste équilibre entre la prise en compte, pour disposer des bonnes compétences, de la réalité des coûts du marché de l'emploi et l'acceptabilité des écarts de rémunération au sein des communautés de travail.

2.4 - La durée des contrats

Les personnels contractuels se verront donc proposer un contrat d'une durée initiale maximale de trois ans renouvelable dans les conditions fixées par les textes en vigueur au moment du renouvellement.

2.5 - Les candidatures éligibles

Le dispositif peut bénéficier à toute personne remplissant les conditions de diplôme ou de qualification professionnelle donnant accès aux corps de fonctionnaires de catégorie A, dès lors que son profil sera adapté au niveau et à la nature des fonctions proposées.

Pourra être éligible également toute personne en situation conforme pour toute la durée du CDD au regard des textes sur la main d'œuvre étrangère.

Le dispositif pourra concerner enfin des personnels fonctionnaires accueillis en détachement, dès lors que leur propre statut leur permet d'être détaché dans un EPST.

2.6 - Le suivi des personnels sur crédits

L'utilisation de l'enveloppe globale accordée en budget primitif, fera l'objet d'un suivi mensuel sous la forme d'un tableau de bord comportant des indications précises sur le nombre et la durée des contrats, leur origine de financement (crédits de subvention ou ressources hors subvention), le montant des rémunérations accordées et la nature des activités exercées. Ce suivi mensuel fera apparaître de manière distincte les financements éventuellement mobilisés en complément des crédits des subventions du titre III. Compte tenu de la proximité de la mise en œuvre de la LOLF et du nouveau cadre budgétaire et comptable des EPST, ces outils de suivi doivent être conformes à une approche de gestion en masse salariale.

Ce suivi sera un élément d'un dispositif d'observation prochainement généralisé à toutes les formes d'emploi non statutaire dans vos établissements.

Philippe BRAIDY

