



www.cnrs.fr

Charte des CDD du CNRS

Comité Technique

Le 11 octobre 2012

Quelques chiffres clés sur la population des CDD



DRH

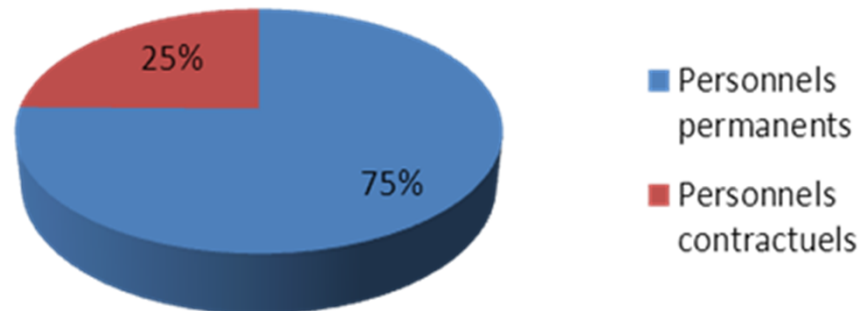
P. 2

Personnels contractuels en 2010 selon le motif de recrutement

Contractuels	PPP au 31/12/10		ETP au 31/12/10		ETPT en 2010	
	Total		Total		Total	
Formation à et par la recherche	2 144	25%	2 143,5	26%	2 111,4	26%
Pratique de la recherche	2 491	30%	2 474,7	30%	2 525,3	31%
Accompagnement de la recherche	3 789	45%	3 671,8	44%	3 610,1	44%
TOTAL	8 424		8 290,0		8 246,8	

Source : Bilan social 2010

Répartition Permanents/non-Permanents en ETPT en 2010





DRH

P. 3

Les objectifs de la Charte

- Afficher une politique RH vers les CDD portée par la gouvernance et partagée par tous
- Responsabiliser les recruteurs sur l'annonce des offres de recrutement, la sélection des candidats, l'intégration, l'accompagnement tout au long du contrat y compris à la fin du contrat
- Garantir une homogénéité de traitement, d'information, et d'accompagnement quel que soient le type et le lieu de recrutement



DRH

P. 4

La population concernée

- La charte s'applique à tous les agents non titulaires, bénéficiant d'un contrat à durée déterminée avec le CNRS.

La démarche

- Réaliser un document engageant l'établissement sur le recrutement, l'intégration et l'accompagnement des CDD, complétée par une circulaire précisant le régime juridique d'emploi des CDD au CNRS.
- Réaliser un plan d'actions de mise en œuvre
- Diffuser très largement la Charte
- Partager la Charte avec les établissements partenaires



DRH

P. 5

Le recrutement

➤ L'offre d'un CDD

- ✓ Expliciter clairement les fonctions à pourvoir et diffuser largement les offres
 - ☞ Utilisation du portail e-recrutement

➤ La sélection des candidats

- ✓ Basée sur les compétences, qualifications, expériences et motivations
- ✓ Dans le respect des droits fondamentaux de la personne et des principes de transparence et d'égalité de traitement des candidats

➤ Le niveau de recrutement et la rémunération

- ✓ Fixés en tenant compte du type de fonctions exercées, du niveau de responsabilités, des qualifications, du niveau de diplôme et de l'expérience professionnelle de la personne recrutée
- ✓ Respectant le cadrage national (Circulaire 070001DRH du 23/03/2007) quels que soient le lieu du recrutement et le type de financement.

➤ Le contrat de travail

- ✓ Explicite clairement tous les points clefs du contrat
- ✓ Remis au candidat retenu avant la prise de fonction

L'accompagnement du parcours professionnel pendant le contrat



DRH

P. 6

➤ L'intégration

- ✓ Avant la prise de fonction, préparation de l'arrivée (ex : conditions matérielles)
- ✓ A la prise de fonction
 - remise du règlement intérieur, formation à la prévention et la sécurité
 - Si besoin, formation à mettre en place (transfert de savoir-faire ou formation organisée par le SRH)

➤ Les échanges avec le responsable hiérarchique

- ✓ Favoriser la mise en place d'entretien d'activité à la demande de l'agent sur :
 - 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.
- ☞ Pour les CDD sur des fonctions d'accompagnement de la recherche (ITA) en contrat ≥ 1 an, entretien après 6 mois d'activité puis tous les ans.

L'accompagnement vers un nouvel emploi



DRH

P. 7

➤ Courrier d'information sur la fin de contrat

- ✓ L'établissement informe par courrier l'agent sur les intentions de renouveler ou non le contrat. La date d'envoi du courrier est adaptée aux différentes durées de contrat.

➤ Entretien bilan

- ✓ Avant le départ, entretien avec le responsable hiérarchique ou le DU afin de :
 - préparer le départ de l'unité
 - d'échanger sur les compétences démontrées et développées dans le cadre des missions, favorisant ainsi la valorisation par l'agent dans le cadre des futures recherches d'emploi

➤ Accompagnement favorisant l'accès à un nouvel emploi

Les services RH de proximité de l'établissement proposent aux agents approchant de la fin de leur contrat des actions d'accompagnement afin de favoriser l'accès à un nouvel emploi.

Accent est mis sur l'aide à repérer et formaliser leurs compétences professionnelles, extra professionnelles et leurs potentialités en priorisant le conseil et l'orientation individualisée dans la recherche d'emploi.

Garantir un bon niveau d'information aux agents en contrat



DRH

P. 8

- **Au niveau de la DRH**
 - ✓ Informations pour tous les CDD sur les droits, les obligations et communications spécifiques et utiles ; accessibles facilement (type site web) quel que soit le lieu du recrutement

- **Au niveau des services RH de proximité**
 - ✓ Faciliter l'accès aux coordonnées des interlocuteurs des services RH et aux informations des actions organisées localement auxquelles les agents contractuels peuvent bénéficier.



DRH

P. 9

Merci de votre attention