

1 FICHE NON TITULAIRES

2 L'existence du statut des fonctionnaires prévoit le recrutement de non titulaires de droit public
3 dans des situations strictes. Cependant, la loi du 11 janvier 1984 relatives aux dispositions
4 statutaires de la Fonction publique de l'Etat qui encadre le recrutement des non titulaires n'est
5 toujours pas appliquée. L'emploi de cadres A sur des emplois permanents, les dérogations à
6 l'emploi permanent dans les établissements publics et dans les ministères multiplient les
7 possibilités de recruter des non titulaires. La loi du 26 juillet 2005 a transposé en droit français
8 une directive européenne et a rendu impossible la reconduction tacite et illimitée des CDD sur
9 fonctions permanentes, cette loi non plus n'est toujours pas appliquée.

10 L'accord du 31 mars 2011 traduit par la loi du 12 avril 2012 dite loi Sauvadet de réduction de
11 la précarité que le SNTRS-CGT a soutenue, s'est heurté et se heurte toujours à l'hostilité du
12 Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et des Directions d'organisme de
13 recherche sans que le Ministère de la Fonction publique ne réagisse. Bien qu'insuffisante, la
14 loi Sauvadet va à l'encontre d'une recherche étroitement pilotée, organisée quasi
15 exclusivement sur contrats. La politique d'austérité qui se décline par la diminution des crédits
16 récurrents et des postes statutaires, est un instrument puissant de pilotage en fléchant les
17 postes et les thématiques à soutenir. L'Agence Nationale de la Recherche (ANR), les
18 nouvelles structures mises en place par le Programme d'Investissements d'Avenir (PIA), les
19 régions, l'Europe sont devenus les grands pourvoyeurs de précarité dans la recherche.
20 L'argent public finance ainsi la majeure partie des contractuels.

21 La loi relative à l'enseignement supérieur et la recherche de 2012 confère une nouvelle
22 mission à l'ESR : l'innovation et le transfert des travaux de recherche vers le monde
23 économique. En maintenant en permanence un vivier de chercheurs, ingénieurs et techniciens
24 contractuels, les directions d'organismes mettent à disposition des entreprises non seulement
25 les infrastructures et les personnels titulaires des laboratoires et des services mais aussi des
26 personnels contractuels immédiatement opérationnels sur leurs projets. Cerise sur le gâteau,
27 ces mêmes entreprises bénéficient du Crédit d'impôt Recherche sans pour autant avoir à
28 recruter des chercheurs ni même augmenter leurs dépenses en R&D.

29 Afin de ne pas être contraintes de CDIser les agents après 6 ans de CDD sur des fonctions
30 permanentes, les Directions d'organisme s'abritant derrière des chartes sans fondement
31 juridique ont limité la durée des contrats à 3 ans. Une partie de l'encadrement dans les
32 instances scientifiques, les laboratoires, ou les services, espérant tirer leur épingle du jeu dans
33 le contexte d'une réduction générale des moyens et d'une compétition effrénée, soutiennent
34 ces politiques et proposent que les CDD soient renouvelables au-delà de 6 ans ou encore de
35 créer des CDI de missions.

36 Pour le SNTRS-CGT, la dérégulation du travail est souvent un leurre pour une partie des
37 personnels. En fait, elle ne constitue en rien une solution pour les précaires. Elle les
38 condamne à un retour aux années d'avant décembre 1983 où les travailleurs de la recherche
39 publique qui ne bénéficiaient pas du statut de 1959, n'avaient comme possibilité d'embauche
40 que celle de précaire. La précarité est un cancer qui ronge la recherche publique. Au-delà de
41 la situation individuelle difficile de nombreux contractuels, ce sont les collectifs de travail qui
42 ont du mal à se maintenir. Combattre la politique d'austérité et la soumission de la recherche
43 publique aux industriels est une condition sine qua pour empêcher la constitution permanente
44 d'un vivier de contractuels. Une nouvelle étape de dé précarisation est nécessaire dans la
45 recherche et l'enseignement supérieur.

46 Le SNTRS revendique

47 **Recrutement de titulaires**

- 48 • Tous les emplois pérennes doivent être occupés par des titulaires avec un plan pluriannuel
- 49 de création d'emplois statutaires ; tous les départs en retraite doivent être remplacés par des
- 50 emplois titulaires sans suppression de poste ;
- 51 • Pénalisation sur la masse salariale des employeurs publics contournant le statut en refusant
- 52 de faire reculer la précarité structurelle ;
- 53 • Abrogation des dérogations à l'emploi de titulaires sur emploi permanent, dont les
- 54 établissements publics dérogatoires par décret-liste ou par voie législative ;
- 55 • Arrêt des abus de gestion liés à l'utilisation de l'article 6 du titre II (non titulaires sur emploi
- 56 permanent à temps incomplet) ;
- 57 • ·Création de nouveaux corps là où les besoins existent ;
- 58 • ·Politique de recrutement des titulaires des établissements publics au plus près de l'obtention
- 59 des diplômes pour éviter le renouvellement du vivier de contractuels ;
- 60 • ·Supprimer le Crédit impôt recherche pour financer le plan titularisation, recruter des
- 61 scientifiques dans la recherche publique, monter des collaborations et des coopérations
- 62 scientifiques entre recherche publique et privée ;

63 **Plan de titularisation**

- 64 • Titularisation, sur emplois créés, des agents non-titulaires qui le souhaitent travaillant depuis
- 65 plus d'un an sur des besoins permanents (CDI et CDD), établissements et institutions
- 66 dérogatoires compris (avec des modalités adaptées), et arrêt de recrutements de précaires sur
- 67 ces mêmes besoins ;
- 68 • Droit à la titularisation quelle que soit la nature du contrat et dans les mêmes conditions
- 69 d'ancienneté, sur les trois versants de la fonction publique ;
- 70 • Reprise intégrale de l'ancienneté au moment de la titularisation par la prise en compte des
- 71 années salariées au service de l'Etat et des années rémunérées par des associations et
- 72 fondations agissant pour le bénéfice des établissements publics ;
- 73 • Transfert de la masse salariale des financements sur projet vers les EPST et les universités
- 74 pour titulariser les CDD sur fonction pérenne ;
- 75 • Le gouvernement et les Directions doivent respecter les engagements pris lors de l'accord du
- 76 31 mars 2011 en stabilisant tous ceux qui remplissent les conditions d'éligibilité à cet
- 77 accord ;
- 78 • Ouverture de postes réservés prévus dans la loi Sauvadet dans les corps scientifiques et
- 79 techniques de la catégorie A+, pour tous les éligibles docteurs et non docteurs ;
- 80 • Mise en œuvre d'un processus de transformation des emplois contractuels à temps incomplet
- 81 en temps complet, afin de permettre la titularisation ;
- 82 • La contribution retraite « employeur » issue de la titularisation des contractuels ne doit pas
- 83 diminuer la masse salariale des organismes de recherche ;
- 84 • Amélioration des garanties de rémunération ;
- 85 • Ouvrir le champ de la titularisation à l'ensemble des contractuels sous «quasi-statuts»
- 86 (INIST) ;

87 **Droits des non titulaires**

- 88 • Faciliter l'accès à la titularisation : .Mettre fin aux non renouvellements injustifiés de
- 89 contrats qui ne visent qu'à empêcher les contractuels de bénéficier d'un CDI et d'une
- 90 titularisation ;

- 91 • Le calcul de la rémunération doit être fondé sur la grille statutaire avec la PPRS ou la prime
92 de recherche intégrées ; reconstitution automatique de carrière soit faite afin d'établir le
93 niveau salarial (comme c'est le cas pour les agents titulaires).
- 94 • Le déroulement de carrière doit être proche de ceux des titulaires : exigence des mêmes
95 niveaux de qualification pour le recrutement, évolution des rémunérations liée à
96 l'ancienneté, accès à la formation permanente ;
- 97 • Prime de précarité de 10 % des salaires versés en CDD ;
- 98 • Droits sociaux identiques à ceux des fonctionnaires, l'accompagnement professionnel et
99 social des emplois précaires doit être pris en charge par les tutelles ou organismes
100 employeurs (médecine de prévention, formation permanente, restauration, logement, action
101 sociale, etc.), charge à eux de se retourner vers l'ANR ou les autres bailleurs de fonds ;
- 102 • Même droits syndicaux pour les non titulaires (protection des élus, décharges de service,
103 etc.). Le versement des mêmes primes et indemnités dont bénéficient les titulaires occupant
104 des emplois identiques;
- 105 • Remettre, dès l'arrivée, un livret d'accueil comportant tous les renseignements utiles à la vie
106 quotidienne (horaires, sujétions et astreinte, RTT, travail isolé...) ainsi que les coordonnées
107 des divers services, en particulier ceux au service des personnels, celles de la médecine du
108 travail et de l'ADAS ainsi que des responsables ou des représentants des sections syndicales
109 actives sur le site.
- 110 **Pour les stagiaires :** En formation par la recherche, en général des étudiants qui doivent effectuer
111 un stage d'une durée entre six semaines et six mois dans le cadre de leur cursus et dont le travail
112 effectué se conclut par un rapport ou mémoire de stage;
- 113 • Gratification systématique versée dès le premier mois de stage qui n'oblige pas à inclure
114 cette gratification dans les revenus du foyer fiscal (voir Guide des droits du stagiaire -
115 Information et conseils pratiques sur les stages étudiants de l'UGICT-CGT et l'UNEF)
- 116 • Gratification graduelle pour les stagiaires Bac, Bac +2, Master1, Master 2,
- 117 • Signatures systématiques de conventions de stage (organisme d'accueil, le lieu de stage,
118 référent, activités visées, date de début et de fin, horaires, durée du stage, gratification,
119 régime de protection sociale, frais de transport...) ; livret d'accueil
- 120 • Revalorisation annuelle des montants de ces gratifications de manière à suivre au moins la
121 revalorisation du point Fonction Publique, en veillant à ne pas franchir la limite fiscale et de
122 conserver la franchise des cotisations sociales ;
- 123 • Assurer au stagiaire, quel que soit son niveau, les meilleures conditions d'accueil possibles,
124 pour leur donner les plus grandes chances de réussite ;
- 125 • Sensibiliser les agents encadrant les stagiaires et les directeurs d'unité au respect de la note
126 de service 2007-04 et de la considérer comme une base minimum ;
- 127 • La masse salariale des stagiaires doit être incluse dans la dotation récurrente des laboratoires
128 et services et non prises sur leurs ressources propres ;

129 **Pour les apprentis** : recrutés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage et placés sous l'autorité de
130 maîtres d'apprentissage, collègues titulaires

131 • Nécessaire disponibilité du maître d'apprentissage et cohérence entre son métier et la
132 formation préparée par l'apprenti, adéquation entre la qualification du maître
133 d'apprentissage et le niveau de qualification préparé, distinction entre le rôle de maître
134 d'apprentissage et de supérieur hiérarchique ; disponibilité

135 • Réflexion sur l'accompagnement des apprentis dans les organismes de recherche.

136 • suivi pendant et après la période d'apprentissage pour que le stage se fasse dans les
137 meilleures conditions possibles, étudier les raisons des éventuels abandons en cours de
138 formation, la qualité d'encadrement des apprentis dans les unités et les services, le taux de
139 réussite ou d'échec aux diplômes préparés et les raisons le cas échéant,

140 • informer les apprentis de leurs droits et les accompagner au plus près dans leur unité.

141 • Frais de formation financés sur une ligne budgétaire des dotations subventions d'Etat des
142 établissements d'enseignement supérieur et de recherche publics.

143 • Rémunérations : de meilleurs salaires avec un Smic net à 1700€, base des grilles de
144 salaire pour 35h hebdomadaires, (voir guide pratique CGT : Apprenti-e-s, salarié-e-
145 s à part entière).