

DROITS DES CONTRACTUEL·LES AU CNRS

NON À L'ARBITRAIRE DES INSTITUTS !

NON À L'AUSTÉRITÉ, LA RECHERCHE A BESOIN DE PERSONNELS STABLES, AU STATUT DES FONCTIONNAIRES

Le code général de la fonction publique prévoit que les contractuel·les qui ont passé 6 ans en CDD dans un même ministère doivent être recruté·es en CDI pour pouvoir continuer à travailler. Le délai de carence est de 4 mois entre deux CDD. Cela veut dire qu'après 4 mois, deux contrats CDD successifs ne peuvent être assimilés à une même période de 6 ans ouvrant droit à titularisation.

Ces règles statutaires sont souvent assimilées à la loi dite « Sauvadet » qui s'est appliquée en 2013. C'est une erreur. La loi Sauvadet a juste assoupli les règles de carence entre deux CDD pour accéder à un CDI. 4 années en CDD sur 6 ans suffisaient pour obtenir un CDI. Cette loi s'est appliquée en une seule fois et concernait les contractuel·les qui étaient en CDD au 31 mars 2013. Ensuite, nous sommes revenu·es aux règles définies dans le code général de la fonction publique.

Mais alors, pourquoi des renouvellements de CDD sont-ils refusés alors qu'il n'y a aucun risque pour l'employeur que le contrat se transforme en CDI ?

En effet, au CNRS, il n'est pas rare que des collègues se voient refuser une reconduction de CDD alors que la limite des 6 ans n'a aucun risque d'être atteinte et que les laboratoires ou services qui les accueillent ont les financements disponibles et l'accord du ou de la directeur·rice d'unité. Souvent, les notifications de non-reconduction sont envoyées au dernier moment, sans explication de la part de l'employeur, ce qui met des collègues dans des situations personnelles difficiles. Enfin, cela représente une perte précieuse de savoir-faire dans les laboratoires et services.

Face à de nombreuses situations d'incompréhension des collectifs de travail et des collègues concerné·es par le non-renouvellement de leur CDD, le SNTRS-CGT a interpellé le ou la délégué·e régional·e CNRS Occitanie Ouest afin de connaître les règles précises quant à la possibilité de renouveler un CDD. Ainsi, nous avons pu apprendre que la procédure est la suivante :

- Tant qu'un·e agent·e a moins de 3 ans de CDD cumulés, indépendamment des carences éventuelles et des différents postes occupés, le laboratoire peut décider seul du renouvellement du CDD, avec l'accord des services RH de la délégation régionale.
- Au-delà de 3 ans de CDD cumulés, indépendamment des carences éventuelles et des différents postes occupés, la décision de renouvellement serait renvoyée à l'Institut auquel le laboratoire est rattaché. Le service juridique de la délégation régionale accompagne la demande de renouvellement de CDD d'un avis sur le « risque » d'atteindre les 6 ans dans les conditions définies par le code général de la fonction publique qui pourraient ouvrir droit à un CDI. À partir de là, l'Institut accepte ou refuse le renouvellement de CDD et n'a visiblement pas besoin de justifier sa décision.

Cette dernière situation, où l'Institut prend des décisions impliquant la vie de collègues et le bon déroulé de projets de recherche, est vécue à juste titre par la communauté comme le règne de l'arbitraire. Le fait que la décision de l'Institut, non justifiée, arrive au dernier moment empêche les collègues contractuel·les de se projeter dans leur vie professionnelle comme personnelle. Cela met également en difficulté des projets de recherche qui perdent en compétences et en capacité à planifier le déroulé du projet.

Le SNTRS-CGT demande au CNRS de clarifier par écrit les règles de reconduction des CDD auprès de l'ensemble de la communauté. Nous revendiquons que les collègues en CDD et les équipes de recherche puissent être informé·es en amont de la possibilité de renouvellement du CDD, dès que les financements sont acquis.

Enfin, le SNTRS-CGT revendique un plan de titularisation de l'ensemble des contractuel·les en CDD, au statut des fonctionnaires, à partir du moment où ils et elles exercent des fonctions pérennes.

