

# CDI de mission scientifique créés par la LPR : le projet de décret présenté en CTMesri

Le projet de décret créant le CDI de mission scientifique prévu par la LPR est présenté en [CTMesri \(Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation\)](#) le 16/06/2021, apprend News Tank.

Son objectif est « de faire coïncider la fin de ces contrats avec la durée longue de certains projets de recherche dans le cadre desquels ils ont été passés ».

Imprimer

La durée prévisionnelle des missions confiées à l'agent dans le cadre de la réalisation du projet ou de l'opération de recherche doit être d'une durée prévisible supérieure à six ans « au regard de critères factuels et objectifs ».

Le projet de décret détermine notamment :

- la nature des projets ou opérations de recherche pouvant bénéficier d'un tel contrat ;
- les modalités de recrutement et de rupture du contrat ;
- les modalités d'accompagnement des salariés dont le contrat s'est achevé ;
- ainsi que les modalités de mise en œuvre d'une indemnité de rupture lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser.

Ce projet de décret n'est pas soumis au vote en CTMesri le 16/06, mais le sera en Conseil supérieur de la fonction publique d'État le 09/07/2021, indique [Franck Loureiro](#), secrétaire général adjoint du [Sgen-CFDT \(Syndicat général de l'Éducation nationale - Confédération française démocratique du travail\)](#) à News Tank le 16/06.

Selon le syndicat, toutes les organisations syndicales ont fait part de leur désaccord avec ce CDI de mission qui « ne répond pas aux attentes de nos collègues en général et des jeunes chercheurs en particulier (...) : soyons directs, il s'agit bel et bien d'un CDD » pouvant contrevenir aux règles de la fonction publique. « Pour nous, ce projet de texte en l'état est inacceptable », ajoute le [Sgen \(Syndicat général de l'Éducation nationale\)](#).

News Tank liste ci-dessous ses principales dispositions.

## Les établissements concernés

L'article 1<sup>er</sup> du projet de décret indique que « le contrat à durée indéterminée de droit public prévu à l'article L. 431-6 du code de la recherche, dénommé contrat de mission scientifique, est conclu pour occuper un emploi non permanent dans :

- un établissement public de recherche ;
- un établissement d'enseignement supérieur ;
- ou dans un des établissements publics administratifs dont les missions comportent des missions de recherche et dont la liste est fixée par décret pris en application de l'article L 112-6 du code de la recherche ».

## Nature des projets de recherche

L'article 2 indique que la nature des projets et des opérations de recherche pouvant bénéficier de contrats de mission scientifique est fixée par décision du chef de l'établissement en fonction de la politique scientifique de l'établissement établie par son président après avis de la commission de la recherche du conseil académique ou de l'organe équivalent afin de répondre aux défis scientifiques, technologiques, environnementaux et sociétaux tout en maintenant une recherche fondamentale de haut niveau.

Cet article indique aussi que ces contrats ne peuvent bénéficier qu'aux projets et opérations de recherche dont le financement est assuré majoritairement sur les ressources propres des établissements.

## Procédure de recrutement

L'article 3 indique que les avis de recrutement accompagnés d'une fiche de poste sont publiés au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures sur le site internet de l'établissement ou tout autre site dédié aux offres d'emploi et sur le site Euraxess de la Commission européenne.

Cette fiche de poste comporte obligatoirement les informations suivantes :

- la catégorie hiérarchique ;
- l'identification de l'établissement d'emploi ;
- le métier auquel se rattache l'emploi ;
- l'intitulé du poste, les missions du poste ;
- les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues ;
- la durée prévisible des missions confiées ;
- les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste ;
- la localisation géographique de l'emploi ;
- l'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature.

Elle indique également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures. L'autorité compétente accuse réception de chaque candidature.

L'appréciation portée par l'autorité compétente sur chaque candidature reçue est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.

## Ce que doit comporter le contrat écrit

L'article 4 indique que le contrat de mission scientifique est établi par écrit et comporte obligatoirement les clauses suivantes :

- la description du projet ou de l'opération de recherche dans lesquels s'inscrivent les missions confiées à l'agent ainsi que leur durée prévisible ;
- la définition des missions, des tâches à accomplir et des résultats pour lesquels le contrat est conclu avec l'agent ;
- une description précise de l'événement ou du résultat objectif lié au projet ou à l'opération de recherche et déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;
- l'indication du poste occupé ainsi que de la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève ;
- la date d'effet du contrat ;
- le montant de la rémunération ;
- la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler ;
- le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ;
- le délai de prévenance mentionné à l'article 5 ;
- la possibilité de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 5 ;
- les modalités de versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat mentionnée à l'article 6.

Il peut prévoir le cas échéant les droits et les obligations liés à la nature spécifique des missions confiées à l'agent et notamment les obligations déontologiques et celles relatives au droit de propriété intellectuelle.

La rémunération peut faire l'objet de réévaluation, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel.

## Fin du contrat

L'article 5 indique que le contrat prend fin avec la réalisation des missions confiées à l'agent dans le cadre du projet ou de l'opération de recherche. Dans ce cas, l'employeur justifie de façon circonstanciée et objective de l'arrêt effectif de l'activité de recherche confiée à l'agent dans le cadre du projet ou de l'opération, pour laquelle le contrat a été conclu. Cette activité ne peut être poursuivie par le recours à de nouveaux agents contractuels.

Le contrat peut être également rompu lorsque le projet ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser. Cette impossibilité doit être établie de façon certaine à partir d'éléments factuels précis. Sauf au cours de la période d'essai ou en cas d'insuffisance professionnelle, d'inaptitude physique ou de faute disciplinaire de l'agent, l'employeur ne peut rompre le contrat pendant la première année pour quelque motif que ce soit.

L'agent est informé de la fin ou de la rupture de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature au plus tard trois mois avant la fin du contrat ou la date de rupture anticipée.

## Indemnité de rupture anticipée

L'article 6 indique que lorsque la rupture du contrat résulte de l'impossibilité de réalisation du projet ou de l'opération pour lequel ce contrat a été conclu, l'agent perçoit une indemnité de rupture anticipée.

Le montant de cette indemnité est égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption anticipée du contrat dans la limite de 100 % de la rémunération totale annuelle prévue par le contrat au moment de la rupture.

## Accompagnement spécifique

L'article 7 indique qu'un an et au plus tard six mois avant le terme du projet ou de l'opération de recherche qui fait l'objet du contrat, les agents se voient proposer un accompagnement spécifique par l'établissement employeur, en vue de valoriser leur parcours professionnel et de les aider dans leur recherche d'un nouvel emploi. Ils peuvent notamment demander à bénéficier d'un entretien avec un conseiller mobilité-carrière.

Durant cette période, ils bénéficient de façon prioritaire d'actions de formation et de 20 jours de décharge de service dédiés à ces actions.