



www.cnrs.fr

JOURNEE DES ENTRANTS

Institut des sciences humaines et sociales

La carrière et l'évaluation des chercheurs, des ingénieurs et techniciens





PLAN DE PRESENTATION

1 - LE FONCTIONNAIRE STAGIAIRE

2 - LA CARRIERE,

- DES CHERCHEURS
- DES INGENIEURS ET TECHNICIENS

3 - L'EVALUATION,

- DES CHERCHEURS
- DES INGENIEURS ET TECHNICIENS

4 - LES REGIMES INDEMNITAIRES,

- DES CHERCHEURS
- DES INGENIEURS ET TECHNICIENS

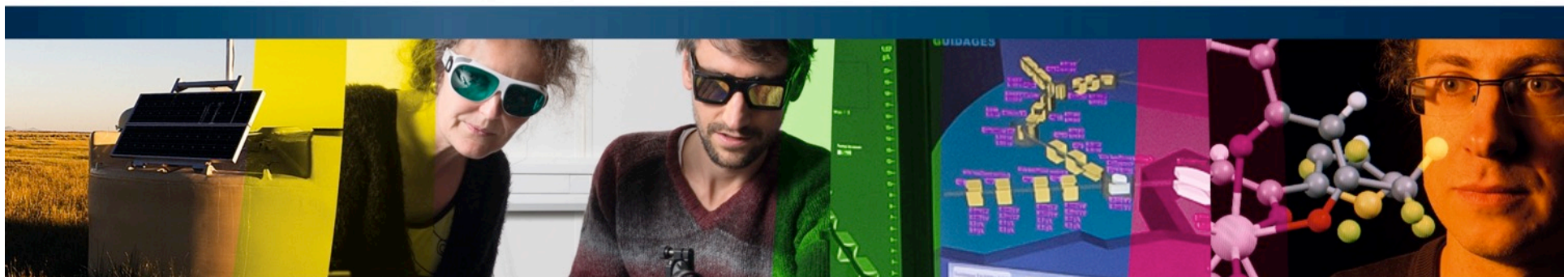
5 - LE CUMUL D'ACTIVITES A TITRE ACCESSOIRE,





www.cnrs.fr

1- Le fonctionnaire stagiaire : Chercheurs et IT





1 – LE FONCTIONNAIRE STAGIAIRE (1/4)

○ Le fonctionnaire stagiaire :

- Durée du stage : un an (durée statutaire fixée par un décret),
- Suivi et entretiens pendant la durée du stage,
- Titularisation :
 - ❖ **IT** : sur la base de deux rapports dont un deuxième soumis à la consultation du conseil de laboratoire
 - ❖ **Chercheurs** (chargés de recherche) : dossier de fin de stage qui comporte :
 - ✓ un rapport à remplir par le chargé de recherche stagiaire,
 - ✓ l'appréciation du directeur d'unité sur l'activité du fonctionnaire stagiaire et du directeur des recherches désigné pour suivre vos travaux (Cf votre service des ressources humaines) - Le rapport de fin de stage est soumis à la section du Comité National avant avis de l'Institut.





1 – Cas spécifique de la fin de la période probatoire – Recrutement Handicap (2/4)

- **Recrutement Handicap Contractuel ayant vocation à titularisation** (Durée de la période probatoire : un an)

- Suivi et entretiens pendant la durée du stage

- Titularisation :

- ❖ **IT** : sur la base de deux rapports dont un deuxième soumis à la consultation du conseil de laboratoire. La titularisation intervient après avis de la CAP compétente à l'issue d'un entretien avec un jury professionnel (Délégation) et sous réserve de son aptitude professionnelle

- ❖ **Chercheurs** (chargés de recherche) : dossier de fin de stage qui comporte :

- ✓ Un rapport à remplir par le chargé de recherche stagiaire comportant l'appréciation du directeur d'unité et du directeur des recherches désigné pour suivre vos travaux,
- ✓ Entretien avec un jury désigné (MIH/DRH) qui rend son avis (Pas de saisine de la CAP, sauf en cas d'avis défavorable).



1 – LE FONCTIONNAIRE STAGIAIRE (3/4)

- **Renouvellement du stage dans la limite d'un an :**



- **IT** : sur la base d'un rapport établi par le DU après consultation du conseil de laboratoire et après avis de la CAP
- **IT HANDICAP** : sur la base d'un rapport établi par le DU après consultation du conseil de laboratoire sur présentation du rapport d'un jury professionnel local et après avis de la CAP
- **Chercheurs** (chargés de recherche) : après avis de la CAP



1 – LE FONCTIONNAIRE STAGIAIRE (4/4)

○ Reconstitution de carrière :



www.cnrs.fr

- L'ancienneté acquise dans des services accomplis antérieurement à la nomination peut être reprise et peut permettre un reclassement à un échelon supérieur. Les modalités de reclassement sont fixées par le décret n°83-1260 du 30/12/1983.

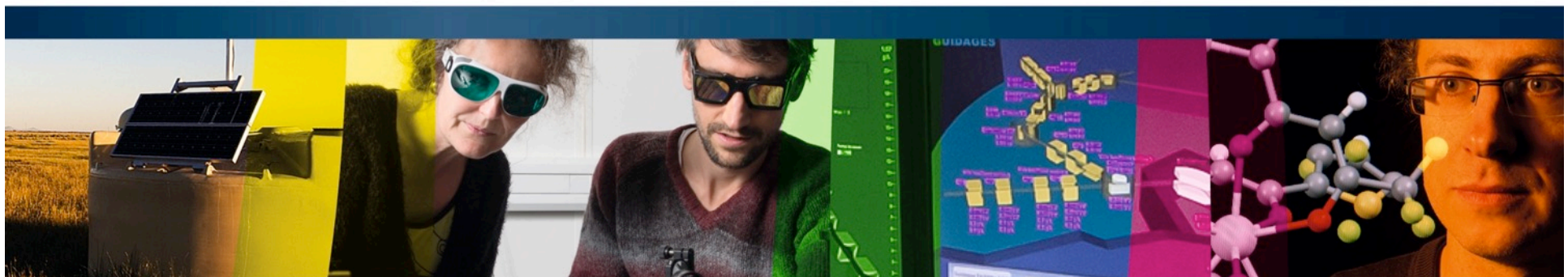
○ Reconstitution de carrière BOE HANDICAP :

- L'ancienneté, acquise dans des services accomplis antérieurement au recrutement contractuel, peut être reprise et peut permettre un reclassement à un échelon supérieur .



www.cnrs.fr

2 - LA CARRIERE : . Chercheurs





2 – LA CARRIERE DES CHERCHEURS (1/4)




- **L'avancement d'échelon :**

- Passage à l'échelon supérieur « automatique » selon une durée d'ancienneté fixée par un décret

Cas particulier :

Le passage au 2ème échelon du grade des DRCE se fait par avancement au choix.

DRCE1 → 1er échelon et 18 mois d'ancienneté dans cet échelon → DRCE2



2 – LA CARRIERE DES CHERCHEURS, avec PPCR (2/4)

- **Fusion des CR2 et CR1** dans une classe normale et création d'une hors classe qui culminera en HEA (accès à la hors échelle A linéaire)
 - *1^{er} janvier 2017 : revalorisation indiciaire intégrant la première partie du transfert primes /points,*
 - *1^{er} septembre 2017 : intégration des CR2 et CR1 en CRN et création de la hors classe,*
 - *1^{er} janvier 2018 : deuxième partie du transfert primes/points,*
 - *1^{er} janvier 2019 : dernière revalorisation indiciaire,*

- **Création d'un 7^{ème} échelon en DR2** positionné en hors échelle B
 - *1^{er} janvier 2017 : 1^{ère} partie du transfert primes /points,*
 - *1^{er} septembre 2017 : création du 7^{ème} échelon en DR2,*
 - *1^{er} janvier 2018 : 2^{ème} partie du transfert primes/points,*





2 – LA CARRIERE DES CHERCHEURS (3/4)

- **Réservé aux fonctionnaires titulaires**



- ❖ **Aujourd'hui, l'avancement de grade**

- Conditions d'ancienneté requises pour accéder au grade immédiatement supérieur
 - ✓ CR2 → 4 ans d'ancienneté → CR1,
 - ✓ DR2 → 4 ans d'ancienneté → DR1,
 - ✓ DR1 → 3ème échelon et 18 mois d'ancienneté dans cet échelon → DRCE1.

- ❖ **Avec PPCR,**

- *Avancement en CR hors classe au choix : CRN au 7ème échelon justifiant de 4 ans de services effectifs dans ce grade,*
- *Accès à la hors classe pourra également se faire par concours dans la limite de 15% des recrutements à partir de 2020,*



2 – LA CARRIERE DES CHERCHEURS (4/4)



❖ Aujourd'hui, l'accès du corps des CR au corps des DR



CONCOURS

➤ *Les CR1 doivent avoir 3 ans d'ancienneté dans le grade*

❖ Avec PPCR,

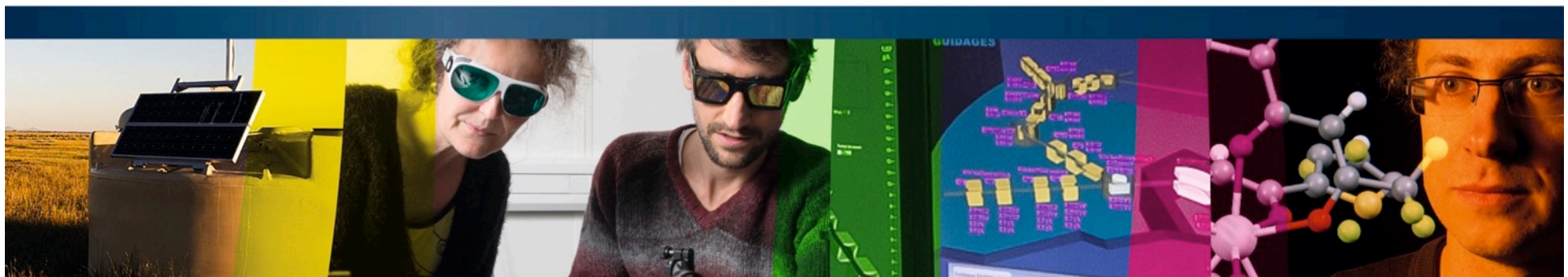
➤ *Le concours de DR2 sera ouvert à tous CR justifiant d'une ancienneté de 3 ans de service*



www.cnrs.fr

2 - LA CARRIERE :

. Ingénieurs et Techniciens





2- Quelques mesures PPCR



❖ Ingénieurs de recherche :

- Amélioration de l'accès à IR1,
- Accès possible au choix en IRHC,
- Création d'un échelon spécial au sommet de la hors classe.

❖ Ingénieurs d'étude :

- Nouvelle carrière à 2 grades (fusion IE1 et IEHC),
- Revalorisation indiciaire de tous les échelons,
- Augmentation des possibilités d'accès en IR.

❖ Assistants ingénieurs :

- Création d'un échelon terminal,
- Augmentation des possibilités d'accès en IE,
- Augmentation flux d'entrée par promotion.



2 – LA CARRIERE : Ingénieurs et Techniciens



- **L'avancement d'échelon**

- **Avancement normal d'échelon :**

- ✓ **Passage « automatique » d'un échelon à l'autre selon la durée d'ancienneté fixée par décret,**



2 – LA CARRIERE : Ingénieurs et Techniciens

○ Le changement de grade

Le changement de grade correspond à la reconnaissance d'un niveau de technicité, d'expertise dans le métier exercé et le corps d'appartenance de l'agent.

Sont concernés : les personnels titulaires ou accueillis en détachement.

2 modes d'avancement :

➤ **Au choix** :

- ✓ Permet d'accéder au grade immédiatement supérieur,
- ✓ Satisfaire à des conditions d'ancienneté statutaires,
- ✓ Etre proposé par son supérieur hiérarchique,
- ✓ Etre inscrit sur le tableau annuel d'avancement établi par le Président du CNRS, après avis de la CAP.

Les nominations interviennent dans la limite des possibilités budgétaires au 01/01/N



2 – LA CARRIERE : Ingénieurs et Techniciens



➤ Par sélection professionnelle :

- ✓ Permet l'accès au grade supérieur,
- ✓ Consiste à l'examen, par un jury, du dossier de l'agent candidat et à son audition.

Ce mode d'avancement :

- ✓ Est à l'initiative personnelle de l'agent,
- ✓ N'est possible que pour l'accès aux grades TCS, TCE et IRHC.
- ✓ Est subordonné à l'inscription au tableau annuel d'avancement établi par le Président du CNRS, après avis rendu par la CAP, au vu des résultats de sélection établie par le jury.



2 – LA CARRIERE : Ingénieurs et Techniciens

○ L'avancement de corps au choix



www.cnrs.fr

Le changement de corps correspond à la reconnaissance de l'exercice par l'agent de fonctions associées à des compétences et techniques relevant du corps supérieur.

Sont concernés : les personnels titulaires ou accueillis en détachement.

Permet le passage au corps immédiatement supérieur
(art. 66, 81, 94, 106, 121 du décret 83.1260 du 30.12.83 modifié)

➤ Satisfaire à :

- ✓ Conditions statutaires d'avancement,
- ✓ Etre proposé par son supérieur hiérarchique,
- ✓ Etre inscrit sur la liste d'aptitude annuelle établie par le Président du CNRS, après avis de la CAP.



2 – LA CARRIERE : Ingénieurs et Techniciens

○ Le concours interne



www.cnrs.fr

Permet aux fonctionnaires du CNRS, des autres EPST, des autres administrations et aux agents non titulaires d'accéder à un corps supérieur.

➤ Deux types :

- ✓ Concours internes affectés : pour lesquels, la BAP, le corps, l'emploi type, l'affectation sont indiqués dans l'arrêté d'ouverture. Les profils sont consultables.
- ✓ Concours internes non affectés : « dont l'affectation n'est pas précisée » sont ouverts par BAP et corps.



2 – LA CARRIERE : Ingénieurs et Techniciens

Le concours interne : Travaux des jurys



www.cnrs.fr

- Seuls les candidats dont le dossier a été sélectionné par le jury sont auditionnés,
- Le jury évalue la valeur du candidat - la durée de l'audition est fonction du corps d'accès,
- Le jury dresse la liste des lauréats inscrits sur liste principale et liste complémentaire.



2 – LA MOBILITE

○ INTERNE

- Géographique ou fonctionnelle, parcours professionnel,
- Organisée autour de deux campagnes par an (printemps et hiver) (NOEMI et FSEP) proposant **600** profils dans toutes les BAP,
- Des formations possibles pour faciliter la mobilité et l'adaptation au nouveau poste de travail,
- Un accompagnement des services ressources humaines en délégation.

○ EXTERNE

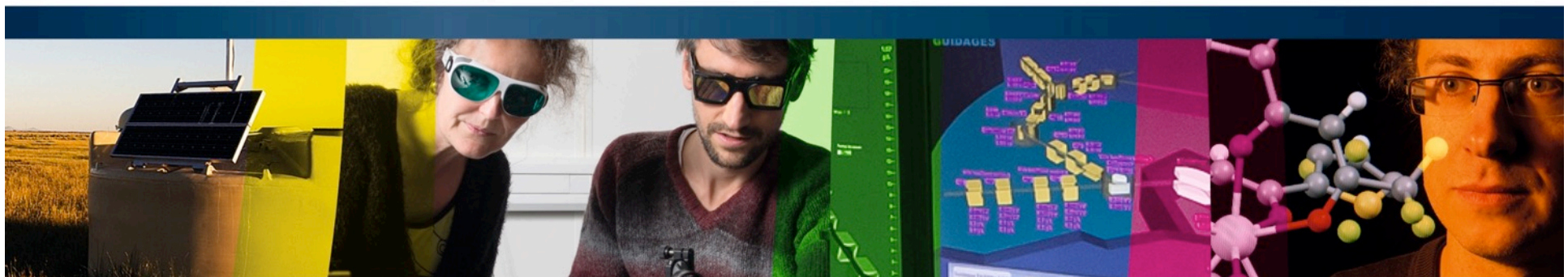
- Mise à disposition, détachement , disponibilité.





www.cnrs.fr

3 - L'EVALUATION : Chercheurs





3 - L'ÉVALUATION : Chercheurs (1/4)

Les chercheurs sont statutairement tenus de renseigner, tous les ans, un compte-rendu de leurs activités.

Il prend la forme :

➤ D'un compte rendu annuel d'activité (CRAC),

ou

➤ Pour les chercheurs de l'INSHS, d'un recueil d'informations pour un observatoire des activités de recherche en SHS (RIBAC).

Il porte sur l'activité scientifique de l'année :

➤ Publications, ouvrages, participations à des manifestations scientifiques, collaborations, encadrement scientifique, enseignement, ...

Il est renseigné, en ligne, via l'application « CRAC ou RIBAC ».



3 - L'ÉVALUATION : Chercheurs (2/4)

○ L'évaluation :



- L'activité des chercheurs est évaluée par les sections du Comité National tous les 5 semestres.
 - ✓ Cette évaluation est dite à « vague » lorsqu'elle intervient conjointement à l'examen du projet scientifique de l'unité (session de printemps),
 - ✓ Dans le cas contraire elle est dite à « mi-vague » (session d'automne).
- Les chercheurs doivent produire tous les cinq semestres :
 - ✓ **Evaluation à vague** : un rapport d'activité, une liste de leurs productions scientifiques ainsi que leurs objectifs de recherche,
 - ✓ **Evaluation à mi-vague** : un rapport d'activité et une liste de leurs productions scientifiques.



3 - L'ÉVALUATION : Chercheurs (3/4)



- Chaque section du Comité National détermine, pour la durée du mandat, les critères qui seront considérés pour :
 - L'évaluation,
 - L'avancement de grade des chercheurs.

Ces critères peuvent être consultés sur le site du secrétariat général du Comité National.



3 - L'ÉVALUATION : Chercheurs (4/4)

- Après examen du rapport d'activité, les sections émettent un avis sur l'activité du chercheur consigné dans un rapport de section.



❖ Les différents types d'avis :

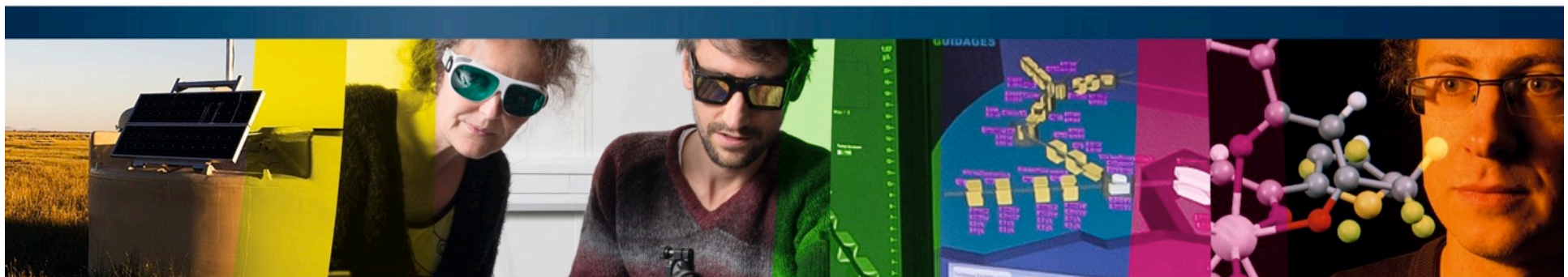
- **Avis favorable** (l'activité du chercheur est conforme aux attentes de la section),
- **Avis différé** (l'évaluation est renvoyée à la session suivante en raison de l'insuffisance ou de l'absence d'éléments du dossier),
- **Avis réservé** (la section a identifié, dans l'activité du chercheur, un ou plusieurs éléments qui nécessitent un suivi spécifique),
- **Avis d'alerte** (la section exprime des inquiétudes sur l'évolution de l'activité du chercheur).



www.cnrs.fr

3 - L'EVALUATION

Ingénieurs et Techniciens





3 - L'ÉVALUATION : Ingénieurs et Techniciens



○ L'évaluation :

L'activité des Ingénieurs et Techniciens fait l'objet d'une évaluation annuelle sous forme d'une appréciation écrite communiquée à l'agent. (dossier annuel d'activité)

**(décret 83.1260 du 30.12.83)*



3 - L'ÉVALUATION : Ingénieurs et Techniciens

- **Le dossier annuel d'activité** : support d'entretien et d'appréciation.



Il comprend :

- ✓ Les éléments de la carrière et du parcours professionnel de l'agent,
- ✓ Le compte rendu de l'entretien annuel d'activité, la description des activités réalisées,
- ✓ Le bilan de l'année écoulée et les objectifs de l'année future et perspectives (feuillet confidentiel),
- ✓ La fiche d'évaluation et recueil des besoins en formation (transmise au correspondant formation),
- ✓ L'appréciation générale et éventuellement les motivations à une proposition d'avancement.



3 - L'ÉVALUATION : Ingénieurs et Techniciens

○ L'entretien annuel



❖ Acte fort permettant de :

- ✓ Garantir un dialogue se fondant sur une écoute réciproque entre l'agent et son responsable,
- ✓ Faire le bilan des activités de l'agent sur l'année,
- ✓ Etudier, avec l'agent, les améliorations et évolutions à apporter au contenu de la fonction ainsi que les orientations pour l'année à venir,
- ✓ Evaluer les formations suivies et identifier les besoins,
- ✓ Définir des mesures d'accompagnement, conditions de travail...
- ✓ Aborder les perspectives d'évolution à moyen terme et l'aider à préciser ses attentes.



3 - L'EVALUATION : Ingénieurs et Techniciens



○ Le dossier annuel

- ✓ Etabli par le Directeur d'unité ou le responsable direct de l'agent et l'agent,
- ✓ Prend en compte des dimensions permettant de travailler sur les objectifs, orientation de l'activité, bilan, souhaits d'évolution, besoins en formations,
- ✓ Est constitué de fiches dont la destination est rappelée sur le document,
- ✓ Est le support aux propositions d'avancements,
- ✓ Est signé du Directeur d'unité, du Responsable d'entretien et de l'agent.



3 - L'ÉVALUATION : Ingénieurs et Techniciens

- Les propositions d'avancements au niveau :



- ❖ **Régional :**

- Examen des dossiers par des groupes de personnalités représentatifs de l'ensemble des compétences par BAP.

- ❖ **National :**

- Examen des dossiers par des représentants de l'administration en CAP et des experts représentatifs des différentes BAP,
- Préparation des propositions de l'administration en vue des CAP.



3 - L'ÉVALUATION : Ingénieurs et Techniciens



www.cnrs.fr

○ Les propositions d'avancements : Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Les CAP formulent un avis à partir des propositions de l'administration et des représentants des personnels.

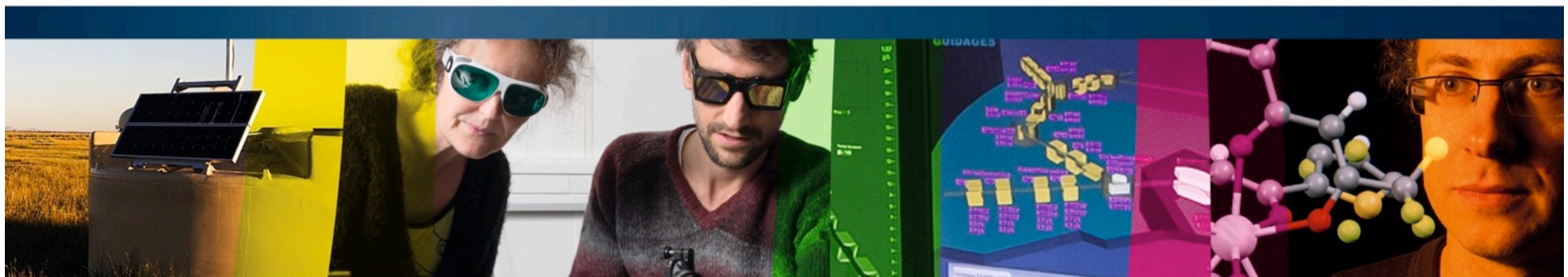
- ✓ Le Président du CNRS décide des promotions et avancements au titre de l'année considérée,
- ✓ Les SRH établissent les décisions individuelles d'avancement au vu des tableaux d'avancement et liste d'aptitude.



www.cnrs.fr

4 – LES REGIMES INDEMNITAIRES

Chercheurs





4- LE REGIME INDEMNITAIRE : Chercheurs

- **La prime de recherche**, article 1^{er} du décret du 6 juillet 1957 :

- Versement semestriel selon le barème applicable au CNRS,
- Un montant identique par grade aux agents concernés, sans modulation.

- **La prime d'encadrement doctoral et de recherche** , Instituée par un [décret daté du 8 juillet 2009](#), modifié le 28 mai 2014 est attribuée au CNRS, sur décision du Président. Elle est versée pour une période de quatre ans.

- Pour y prétendre, déposer un dossier de candidature :

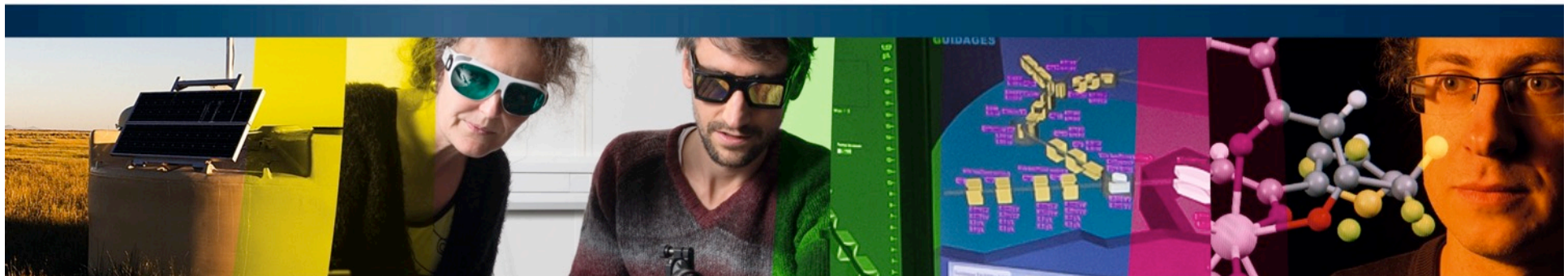
- ✓ Au titre d'une distinction scientifique de niveau national ou international, listée dans l'[arrêté du 20 janvier 2010](#)
- ✓ Au titre d'une contribution exceptionnelle à la recherche ou d'une activité jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation et satisfaisant à la réalisation d'un enseignement ou d'une activité équivalente.



www.cnrs.fr

4 – LES REGIMES INDEMNITAIRES

Ingénieurs et Techniciens





4 - LES REGIMES INDEMNITAIRES : Ingénieurs et Techniciens



❖ AUJOURD'HUI :

- Prime de participation à la recherche versée 2 fois par an,
- Primes fonctionnelles informaticiens, assistants prévention , cadres supérieurs ..

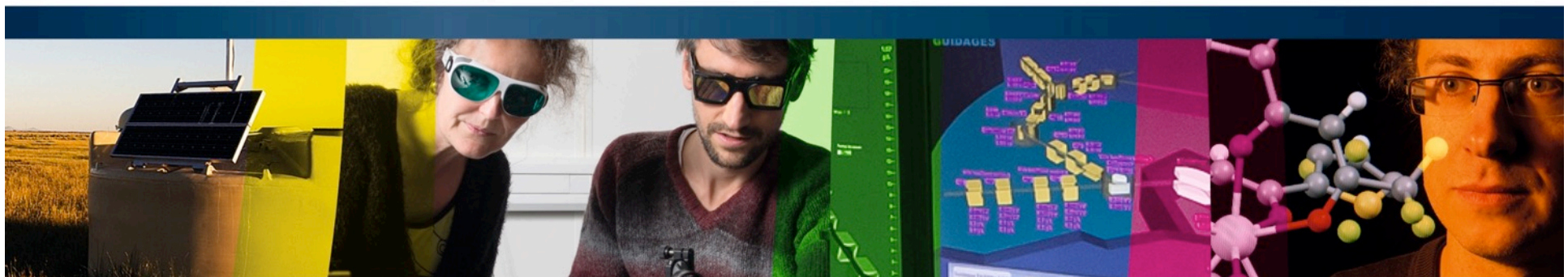
❖ DEMAIN :

- **Rifseep** : un régime se substituant à une grande majorité de primes perçues aujourd'hui, une indemnité mensuelle qui prend en compte les fonctions, l'expertise et les sujétions, un complément individuel annuel.



www.cnrs.fr

5 – LE CUMUL D'ACTIVITES A TITRE ACCESSOIRE





5- LE CUMUL D'ACTIVITES A TITRE ACCESSOIRE, loi du 13 juillet 1983 modifiée (1/2)



www.cnrs.fr

Le Principe : Un agent public peut exercer une activité à titre accessoire auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé compatible avec ses fonctions et qui n'affecte pas leur exercice.

Des aménagements d'horaire sont donc prévus pour faciliter l'exercice de ce type d'activité **sans perturber le fonctionnement normal du service**, ni contrevenir à l'obligation d'exercer des activités cumulées en dehors des obligations de service de l'agent [article 9 du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017]

Conséquence : En cas d'éloignement géographique du lieu de l'activité accessoire ou en considération de la durée de celle-ci [article 6 du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017], deux solutions : les congés annuels validés dans AGATE pour la durée de l'activité ou la mission accordée par le responsable hiérarchique.



5- LE CUMUL D'ACTIVITES A TITRE ACCESSOIRE, loi du 13 juillet 1983 modifiée (2/2)

Le cumul d'une activité exercée, à titre accessoire, est subordonné à la délivrance d'une autorisation **avant** le début de l'activité et quelle que soit la nature de cette activité y compris même s'il s'agit de bénévolat.



www.cnrs.fr

NOUVEAUTÉ

L'obligation, depuis la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations, de demander le bénéfice d'un temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise.

Le dossier de création ou de reprise d'une entreprise sera soumis à l'avis de la commission de déontologie