



Déclaration limitaire et compte-rendu du CTMESR du 16 juin 2021

jeudi 17 juin 2021, par [Bariaud](#)



Déclaration FERC CGT sur le « CDI de mission » au CT-MESR du 16 juin 2021

Le Décret relatif au « contrat à durée indéterminée prévu à l'article L. 431-6 du code de la recherche », appelé « CDI de mission », nous est présenté aujourd'hui pour information.

Cette nouvelle « opportunité » de recrutement dans un établissement public de recherche et d'enseignement supérieur remet profondément en cause les recrutements sur poste permanent tant dans le public (statut de fonctionnaire) que dans le privé (CDI). En effet l'absence de limite dans le temps du

contrat de mission en CDI remet totalement en cause la notion même d'emploi permanent. Le « CDI de mission » dans le privé repose sur la limitation à 18 mois du CDD. La durée réelle des CDI de mission doit certainement être inférieure à 6 ans dans les secteurs y recourant habituellement comme le BTP. Des éléments statistiques auraient été utiles au débat : en réalité il n'existe pas une situation similaire d'embauche en « CDI de mission » comparable entre le public et le privé.

Dans la Fonction publique, le CDD est déjà très long avec 6 ans maximum, et qui plus est le « CDD de projet » a été introduit par la loi de Transformation de la Fonction Publique. Ce qui ouvre déjà largement les recrutements en CDD liés à l'accomplissement d'une mission.

Rajouter un « CDI de mission scientifique », qui de fait se confond par sa durée avec un emploi permanent, c'est directement remettre en cause la notion de CDI dans le privé et le statut de fonctionnaire dans le public. Il s'agit donc d'une remise en cause du CDI comme support de l'emploi permanent dans le Code du travail (pour tou·tes les salarié·es du privé).

Ce CDI de mission a également pour but d'asseoir de manière pérenne les recrutements sur ressources propres via les appels à projets. Cette mesure entérine le passage de recrutement sur statut de fonctionnaire à un recrutement précaire à vie dans la recherche. Les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche pourront aller de « CDI de mission scientifique » en « CDI de mission scientifique » tant que les établissements estimeront avoir besoin de leurs services.

Le « CDI de mission » prend terme lorsque la mission s'achève. Le motif de fin de la mission peut être « thématique de recherche abandonnée ». De plus le départ (décès, mutation, départ en retraite, ...) du/de la porteur·se d'un projet ou l'arrêt du financement du projet deviennent des motifs de fin de contrat... Par de telles conditions de rupture de contrat (floues et contestables), ce contrat ne peut être considéré comme un CDI, il s'agit d'un contrat à durée déterminée par la durée de la mission.

Enfin, lorsque le contrat prend fin pour cause de projet mené à son terme, la personne ne perçoit aucune indemnité liée à la rupture d'un CDI, comme cela se fait en droit privé à l'issue d'un CDI de mission mené à son terme. C'est même ce qui permet d'appeler ce type de contrat CDI et non CDD en droit privé. Dans le « CDI de mission scientifique », cette mesure indemnitaire est exclue : l'article 1er dit « l'intéressé bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code de la sécurité sociale qui sont servies par la caisse primaire de sécurité sociale. » Il s'agit donc d'un régime général de fin de contrat de type CDD !

Cette absence de prise en compte d'indemnité de rupture montre à quel point le « I » de « indéterminé » dans CDI est particulièrement usurpé ! Encore une fois les dé·tricoteur·ses du droit dans la Fonction Publique se distinguent par sa déclinaison toujours moins-disante par rapport au droit privé. L'État, bras armé du gouvernement en place, est un bien mauvais employeur, qui ne sait quoi inventer pour tordre le droit jusqu'au non-sens. Et la direction du ministère, ici présente, effectue son travail avec la plus grande célérité, mais aussi avec un soutien fervent à l'idéologie politique de ces textes.

L'absence de vote de ce décret présenté ici au CT-MESR, ne diminue en rien notre courroux face aux ignominies législatives que vous mettez en œuvre à travers la LPR, dont ce décret est un piètre exemple.

Compte-rendu synthétique du CT-MESR du 16 juin 2021

Le Comité technique du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (CT-MESR) s'est tenu en visio le 16 juin 2021. Il avait trois points à l'ordre du jour en lien avec la LPR :

- les avis sur deux projets décret pour le reclassement des personnels chercheur·ses et enseignant·es-chercheur·ses.

Vote (pour les 2 textes) : 8 pour (SNPTES, CFDT, UNSA), 0 contre, 7 abstentions (CGT, FSU, FO, SUD).

- un point pour information sans vote sur les « CDI de mission ». La FERC CGT a présenté un avis contre la mise en place des CDI de mission.

Vote de l'avis : 15 pour (SNPTES, CGT, CFDT, FSU, UNSA, FO, SUD) : unanimité.

Explication du vote FERC CGT concernant des projets décrets de reclassement des personnels Enseignant·es-Chercheur·ses et Chercheur·ses

L'objet de ces projets de décrets est d'aligner et d'améliorer les conditions de reclassement pour les enseignant·es-chercheur·ses (EC) et les chercheur·ses (Ch). Ces corps (MCF et CR) bénéficieront dorénavant :

- d'un an de bonification d'ancienneté pour la préparation de la thèse (nouveau pour les EC),
- de la prise en compte pour 3 ans des thèses CIFRE (nouveau pour les Ch),
- de la possibilité de cumuler les reclassements (nouveau pour les Ch)
- et la reprise intégrale des post-docs après la thèse (MCF : post-docs publics et privés sans limitation de durée ; CR : post-docs publics repris à 100 % -et extension possible pour les post-docs privés si le ministère le décide).

Un biseautage est prévu pour les MCF et CR qui viennent d'être recrutés (prise en compte des nouvelles règles avec une limite – les services accomplis par le·la collègue entre son recrutement et la publication du décret comptent pour 1 an au maximum).

La FERC CGT note positivement ces avancées pour les nouveaux MCF et CR. Toutefois, elle n'oublie pas qu'elles sont introduites dans le cadre de la LPR, qui précarise les financements de la recherche et attaque les statuts des personnels.

Elle note également que cette mesure contribue à l'érosion de la grille des enseignant·es-

Compte-rendu synthétique du CT-MESR du 16 juin 2021

Le Comité technique du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (CT-MESR) s'est tenu en visio le 16 juin 2021. Il avait trois points à l'ordre du jour en lien avec la LPR :

- les avis sur deux projets décret pour le reclassement des personnels chercheur·ses et enseignant·es-chercheur·ses.

Vote (pour les 2 textes) : 8 pour (SNPTES, CFDT, UNSA), 0 contre, 7 abstentions (CGT, FSU, FO, SUD).

- un point pour information sans vote sur les « CDI de mission ». La FERC CGT a présenté un avis contre la mise en place des CDI de mission.

Vote de l'avis : 15 pour (SNPTES, CGT, CFDT, FSU, UNSA, FO, SUD) : unanimité.

Explication du vote FERC CGT concernant les projets décrets de reclassement des personnels Enseignant·es-Chercheur·ses et Chercheur·ses

L'objet de ces projets de décrets est d'aligner et d'améliorer les conditions de reclassement pour les enseignant·es-chercheur·ses (EC) et les chercheur·ses (Ch). Ces corps (MCF et CR) bénéficieront dorénavant :

- d'un an de bonification d'ancienneté pour la préparation de la thèse (nouveau pour les EC),
- de la prise en compte pour 3 ans des thèses CIFRE (nouveau pour les Ch),
- de la possibilité de cumuler les reclassements (nouveau pour les Ch)
- et la reprise intégrale des post-docs après la thèse (MCF : post-docs publics et privés sans limitation de durée ; CR : post-docs publics repris à 100 % -et extension possible pour les post-docs privés si le ministère le décide).

Un biseautage est prévu pour les MCF et CR qui viennent d'être recrutés (prise en compte des nouvelles

règles avec une limite - les services accomplis par le/la collègue entre son recrutement et la publication du décret comptent pour 1 an au maximum).

La FERC CGT note positivement ces avancées pour les nouveaux MCF et CR. Toutefois, elle n'oublie pas qu'elles sont introduites dans le cadre de la LPR, qui précarise les financements de la recherche et attaque les statuts des personnels.

Elle note également que cette mesure contribue à l'écrasement de la grille des enseignant·es-chercheur·ses et des chercheur·ses (car elle supprime de fait les premiers échelons, sans ajouter d'échelons dans le haut de grilles) : la carrière des EC et Ch part d'un peu moins bas, mais est bloquée plus rapidement. De plus elle ne touche que les personnels qui vont entrer ou viennent juste d'entrer dans la carrière, laissant de côté l'immense majorité des collègues en poste.

Elle note enfin que cette mesure accompagne l'éloignement du recrutement du début de thèse (post-docs de plus en plus nombreux avant l'espoir d'être titularisé un jour).

Nous réclamons le recrutement au plus près de la thèse donc l'ouverture massive de postes, la revalorisation des grilles et bien entendu l'augmentation du point d'indice pour rattraper la perte du pouvoir d'achat (-18% depuis l'an 2000). Ces mesures de reclassement liées à la LPR sont bien éloignées de ces revendications.

Pour toutes ces raisons la FERC CGT va s'abstenir sur ces projets de décrets.

Vote (projets de décret reclassement des personnels Chercheurs et enseignant·es-chercheur·ses) : 8 pour (SNPTES, CFDT, UNSA), 0 contre, 7 abstentions (CGT, FSU, FO, SUD).

Avis porté par la FERC CGT sur les « CDI de mission » présenté au CT-MESR du 16 juin 2021

« La Loi de programmation de la recherche (LPR) a créé des « CDI de mission scientifique ». Ces « CDI de mission scientifique » sont censés être dédiés à des missions durant plus de 6 ans, s'arrêtent avec la « réalisation des missions » et peuvent « être rompus lorsque le projet ou l'opération [...] ne peut se réaliser ». Le départ (décès, mutation, départ en retraite, ...) du/de la porteur·se d'un projet ou l'arrêt du financement du projet deviennent des motifs de fin de contrat, entre autres. Ce nouvel outil permet d'installer la précarité dans un contrat lié à la durée prévisible d'un projet. C'est également une attaque sans précédent contre l'obligation légitime de pourvoir les fonctions pérennes par des fonctionnaires (cf. art 3 de la loi Le Pors 83-634). Enfin, un tel « CDI de mission scientifique », qui de fait se substitue par sa durée supérieure à 6 ans à un emploi permanent, remet en cause la notion de CDI. Il s'agit donc d'une remise en cause du CDI comme support de l'emploi permanent dans le Code du travail pour toutes les salarié·es du privé.

Le CT-MESR se prononce contre la mise en place des « CDI de mission scientifique » et appelle les établissements et les organismes à ne pas les mettre en place. »

Vote de l'avis : 15 pour (SNPTES, CGT, CFDT, FSU, UNSA, FO, SUD) - unanimité.