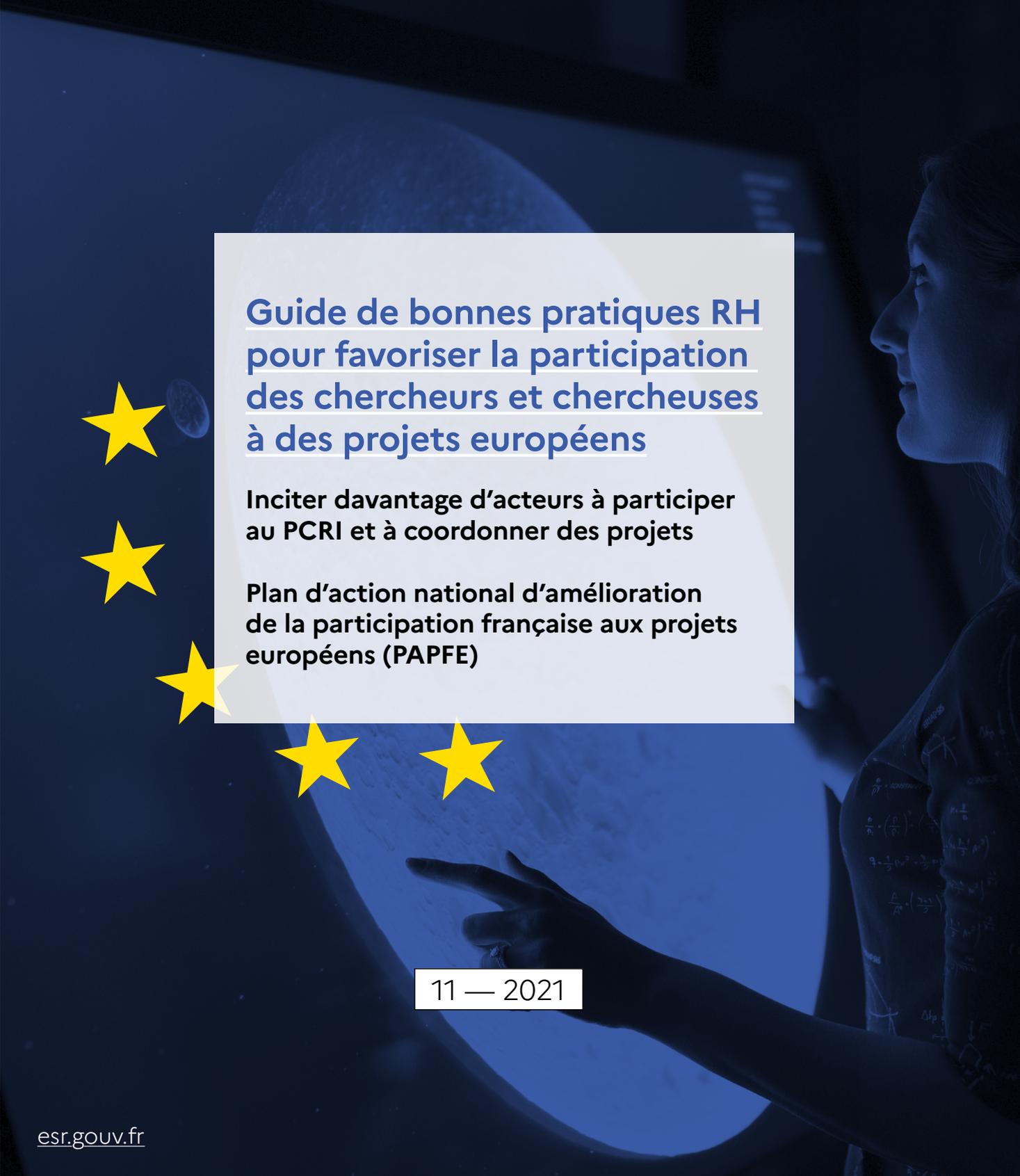




**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Guide de bonnes pratiques RH pour favoriser la participation des chercheurs et chercheuses à des projets européens

**Inciter davantage d'acteurs à participer
au PCRI et à coordonner des projets**

**Plan d'action national d'amélioration
de la participation française aux projets
européens (PAPFE)**

11 — 2021

Introduction — 3

Synthèse des recommandations — 4

Démarche retenue par le groupe de travail — 5

État des lieux des dispositifs existants — 5

Six axes de travail pour l'élaboration du guide — 6

Guide de bonnes pratiques RH pour favoriser la participation des chercheurs et chercheuses à des projets européens — 7

Dispositifs incitatifs mis en place dans les pays européens — 7

La formation : un levier RH essentiel pour augmenter la participation européenne des chercheurs et des chercheuses — 10

Dispositifs RH existants et pratiques des établissements pour encourager la participation au PCRI — 12

Les dispositifs de l'IUF : un levier pour reconnaître la participation des EC au PCRI — 15

Expliciter les règles d'éligibilité des coûts et illustrer les mesures incitatives des établissements en matière de prise en charge des coûts des projets — 18

LPR et reconnaissance de la participation des chercheurs et chercheuses à des projets européens — 19

Membres du groupe de travail — 22

Annexes — 23

Annexe 1 – Taux de succès H2020 — 24

Annexe 2 – Les coûts de personnel — 25

Annexe 3 – Accueil en délégation au CNRS — 32

Annexe 4 – Dispositifs existants et pratiques des établissements : Recrutement, évaluation et promotion, compléments salariaux — 33

Liste des abréviations — 47

Introduction

Le présent document a été élaboré dans le cadre de la mesure 1 du PAPFE (plan d'action national d'amélioration de la participation française aux dispositifs européens de financement de la recherche et de l'innovation). Cette mesure 1, novatrice, vise à provoquer un impact positif et durable sur nos communautés scientifiques.

Dans le [rapport sur la participation française au programme-cadre européen pour la recherche et l'innovation publié en février 2016](#), les inspections avaient souligné la nécessité de développer des incitations au cours de la carrière pour favoriser l'engagement des chercheurs et chercheuses, des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses (EC) dans les programmes européens notamment dans la coordination de projets.

Participer à un projet européen, surtout en tant que coordinateur de projet ou responsable de *workpackage*, requiert un investissement personnel important et des compétences spécifiques : excellence scientifique, capacités de management et de gestion, constitution et mobilisation de réseaux importants, au-delà de la recherche publique, mobilité et productivité accrue. Alors même que cet investissement est très largement reconnu dans la grande majorité des États membres de l'Union européenne (UE), il est insuffisamment valorisé dans les dispositifs de suivi de carrière en France.

L'évolution des méthodes d'évaluation des chercheurs à l'échelle européenne, le cadre RH (ressources humaines) des chercheurs et enseignants chercheurs dans d'autres États membres de l'UE, la mise en place de HRS4R¹ à la demande de la DG R&I de la Commission européenne, la mobilité et les carrières transeuropéennes et internationales des chercheurs et enseignants chercheurs, le développement des fonctions supports dans l'ESRI, etc. sont autant d'éléments qui entrent en jeu dans la participation aux projets européens. On note par ailleurs une compétition accrue par le nombre croissant de soumissions dans les programmes-cadres successifs, et un Espace Européen de la Recherche (EER) et de l'Innovation qui évolue et se développe au cours des années.

Dans ce contexte, une série d'actions s'impose pour rendre attractif, qualifiant et humainement stimulant l'engagement européen et augmenter ainsi l'attrait de la participation aux dispositifs européens de financement de la R&I.

La Mesure 1, «Mettre en place un cadre RH favorable à la participation des chercheurs» du PAPFE a pour objectif de proposer aux établissements de l'ESRI (enseignement supérieur, recherche et innovation) un recueil de bonnes pratiques RH, incitatives, pour développer et valoriser la participation des personnels scientifiques aux programmes européens et d'émettre des recommandations à l'attention de ces mêmes établissements publics, tout en invitant les entreprises privées à y prêter également une attention particulière à leur «capital humain».

Le présent document est composé de plusieurs parties : une première partie propose une série de recommandations pour inciter les acteurs de l'ESRI à soutenir la participation des chercheurs, chercheuses et EC aux dispositifs européens de financement de la recherche et l'innovation (I). Une seconde partie présente la démarche qui a été retenue pour cadrer les réflexions et les travaux du groupe de travail (II). Enfin, une dernière partie est consacrée au «Guide de bonnes pratiques RH pour favoriser la participation des chercheurs et chercheuses à des projets européens» (III).

Ces travaux ont été réalisés sous la responsabilité et le pilotage de Jean-Frédéric Gerbeau, DGDS, Inria, avec Béatrice Noël, cheffe de département, service commun DGESIP/DGRI MESRI, en responsable associée, par un groupe de travail composé de représentants d'organismes, d'universités et d'écoles, avec l'appui de la DAEI, de la DGRI et de la DGRH.

Leurs remerciements vont aux membres du groupe de travail pour le temps consacré et la contribution des données et les informations qui ont permis la production de ce document (voir liste des membres en fin de document).

¹ [HRS4R](#) («Human Resources Strategy for Researchers»), stratégie européenne de Ressources humaines pour les chercheurs qui vise à améliorer les pratiques des organismes et établissements de recherche en matière de recrutement et de cadre d'exercice des chercheurs.

Synthèse des recommandations

Recommandation 1 : inscrire dans les décrets cadres statutaires, la participation aux programmes européens parmi les missions des chercheurs, chercheuses et Enseignants-chercheurs/chercheuses (EC) ainsi que l'investissement européen comme critère pour l'avancement.

Au-delà de cette recommandation, la participation aux programmes européens pourrait constituer un critère dans les lignes directrices de gestion d'établissement pour les futures listes d'aptitude d'accès au corps de PR dans le cadre du protocole d'accord sur les rémunérations et carrières du 12 octobre 2020.

Il pourrait également être proposé une bonification d'ancienneté automatique pour les EC, les chercheurs et chercheuses assurant la coordination de projets européens.

Recommandation 2 : encourager/généraliser l'attribution de compléments salariaux aux EC, chercheurs, chercheuses et personnels de soutien investis dans des projets européens.

L'investissement dans les projets européens peut être reconnu dans le cadre de la mise en œuvre du futur RIPEC (régime indemnitaire des personnels enseignants & chercheurs), qui permet de prendre en compte l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières.

La loi de programmation de la recherche ouvre également la possibilité aux EPST de reconnaître cet investissement (art.27), comme cela était déjà possible dans les universités (art. L954-2 du code de l'éducation).

Recommandation 3 : prendre en compte l'obtention de projets européens lors des recrutements, dans le cadre des dispositifs RH de la loi de programmation de la recherche (LPR) et notamment les chaires de professeur junior.

Le dépôt d'un projet européen pourrait faire partie des objectifs potentiels, fixés dans les contrats de ces personnels.

Recommandation 4 : favoriser l'investissement européen dans les carrières en utilisant les leviers à disposition des établissements ou du ministère : lignes directrices de gestion, recommandations pour les jurys de sélection et les instances d'évaluation.

Recommandation 5 : poursuivre les initiatives en matière de formation des personnels sur les programmes européens.

→ Mutualiser les formations entre les établissements à l'échelle des sites.

→ En fonction des thèmes et objectifs d'une formation, mixer les publics (chercheurs/personnels/entrepreneurs notamment PME) ainsi que les formateurs (internes aux établissements et externes).

→ Généraliser les formations, y compris à la sensibilisation, pour les personnels de soutien, mais aussi les chercheurs et chercheuses, permettant la mise en pratique, le travail de cas concrets.

Recommandation 6 : poursuivre les actions de l'IUF en faveur des candidatures ERC et inscrire la coordination de projets européens parmi d'autres critères d'évaluation de la qualité scientifique des candidats (critères pour les candidats aux chaires seniors ou pour le renouvellement des chaires seniors).

Recommandation 7 : libérer du temps aux EC et/ou encourager les accueils en délégation au sein des organismes de recherche pour qu'ils se consacrent davantage aux projets européens.

Recommandation 8 : dans le cadre des activités du PCN juridique et financier, faciliter l'appropriation des règles de participation au PCRI et d'éligibilité des compléments salariaux (primes ERC, coordination de projet).

Recommandation 9 : pour accompagner les établissements dans la mise en œuvre de certaines mesures RH (CRCT, décharges de service, primes, formations mutualisées...) : prévoir un fond national PAPFE « cadre RH favorable » géré par le ministère ou l'ANR et permettre le financement des décharges d'enseignement pour les lauréats du dispositif Montage de réseaux scientifiques et internationaux de l'ANR.

Démarche retenue par le groupe de travail

État des lieux des dispositifs existants

Les réflexions du groupe de travail ont commencé en juin 2019. La première démarche a été de recenser les pratiques RH parmi les établissements représentés par les membres du groupe. Un questionnaire a été élaboré à l'attention des membres. Une synthèse des contributions a été réalisée et présentée en réunion le 14 juin 2019.

Cette synthèse a permis de cibler les leviers sur lesquels les établissements peuvent s'appuyer pour encourager la participation de leurs chercheurs et chercheuses² aux programmes européens. Dans ce cadre, un travail d'analyse a été réalisé par la DGRH du ministère pour identifier les dispositifs statutaires pouvant déjà être mobilisés par les acteurs de l'ESR.

6 leviers RH ont été identifiés :

- **Les formations proposées aux chercheurs, aux chercheuses et aux personnels support.**
- **L'aménagement du temps de travail**, notamment pour les EC.
- **La politique salariale ou de prime**, qui peut être un moyen de reconnaître la participation à des projets européens.
- **La politique de recrutement**, qui peut prendre en compte l'investissement européen.
- **La création de postes dédiés au montage de projet européen** pour accompagner les chercheurs et chercheuses au niveau local (délégation ou centre régional) ou au niveau national.
- **La prise en compte de l'investissement européen dans la carrière.**

² Le terme « chercheur-chercheuse » recouvre dans ce cadre tous les personnels impliqués dans des activités de recherche à temps plein ou partiel, dont les enseignants-chercheurs-chercheuses.

D'autres mesures incitatives ont été relevées et considérées comme pertinentes mais elles ne relèvent pas spécifiquement de la sphère RH :

- **Politique globale d'eupéanisation et d'internationalisation** de l'établissement.
- **Contractualisation avec un ou plusieurs cabinets de conseil** pour les coordinations de projet.
- **Appel à manifestation d'intérêt (AMI) pour les porteurs de projets ERC** (European Research Council) **ou pour des potentiels coordinateurs de projets.**
- **Création d'un réseau interne à l'établissement spécialisé sur le PCRI** (relai d'information, expertise...).
- **Participation et coordination des PCN**, cf. la mesure 5 du PAPFE.
- **Incitation dans le contrat d'objectifs et de performance (COP)**, cf. la mesure 2 du PAPFE.

Quelques freins à la reconnaissance de l'investissement européen ont été identifiés :

- La question de **l'éligibilité des primes** au financement européen et la difficulté de **verser une prime sur la recette d'un contrat.**
- **Les statuts actuels des chercheurs, chercheuses et EC** ne permettent pas de suffisamment reconnaître leur investissement dans l'activité contractuelle européenne :
 - Cet investissement n'est pas un critère d'accès à un corps ou grade supérieur.
 - La carrière des chercheurs et des chercheuses est évaluée par des instances qui ne prennent pas toujours en compte l'implication dans des projets européens ou dans d'autres activités européennes (expertises, management...).
 - **La structure multi-site des établissements** crée un éloignement entre les chercheurs localisés en région et la cellule d'accompagnement généralement localisée au siège.

Cette synthèse a constitué une base de travail pour élaborer un document identifiant les actions à faire figurer dans le guide.

Six axes de travail pour l'élaboration du guide

AXE 1 : Présenter quelques mesures RH mises en œuvre par des pays européens pour inciter la participation de leurs chercheurs et chercheuses au PCRI.

AXE 2 : Recenser et analyser les formations existantes (sensibilisation, montage, gestion de projets) dispensées par les établissements et voir quelles évaluations en ont été faites.

AXE 3 : Illustrer et promouvoir les dispositifs à la main des établissements et des instances d'évaluation pour reconnaître dans les recrutements et les carrières des chercheurs, chercheuses/EC leur investissement dans le PCRI.

AXE 4 : Promouvoir le dispositif de l'IUF incitant le dépôt de projets ERC et la coordination de projets européens dans les critères de sélection des membres juniors et seniors.

AXE 5 : Expliciter les règles d'éligibilité des coûts et illustrer les mesures incitatives des établissements en matière de prise en charge des coûts des projets.

AXE 6 : Articulation du PAPFE et de la loi de programmation pour la recherche (LPR).

Guide de bonnes pratiques RH pour favoriser la participation des chercheurs et chercheuses à des projets européens

Au sein de l'axe « inciter » du plan d'action national d'amélioration de la participation française aux dispositifs européens de financements de la recherche et de l'innovation (PAPFE), la mesure 1 prévoit la mise en place d'un cadre RH favorable à la participation des chercheurs, chercheuses et EC. Dans cette perspective, le groupe de travail associé à cette mesure a identifié différentes actions.

La première action a consisté à dresser une liste de mesures de ressources humaines prises par quelques pays choisis de l'Union européenne pour inciter la participation de leurs chercheurs et de leurs chercheuses au programmes-cadres de recherche et d'innovation (PCRI).

Dispositifs incitatifs mis en place dans les pays européens

À l'automne 2019, un questionnaire a été élaboré, à destination des ambassades d'États membres de l'Union européenne afin d'identifier quels étaient les dispositifs mis en place pour valoriser la participation européenne des chercheurs et des chercheuses.

Le questionnaire a pu être envoyé via les postes diplomatiques à six États membres : **le Royaume-Uni, l'Autriche, la Suède, l'Allemagne, l'Espagne et les Pays-Bas**. Ces pays ont été choisis en particulier, car ils apparaissent comme pouvant fournir les retours les plus pertinents pour l'enquête.

Trois pays ont fait un retour : l'Autriche, le Royaume-Uni et la Suède. Ce taux de retour ne permet pas de présenter un panorama, mais donne quelques illustrations indicatives.

Chacun de ces pays présente d'excellents taux de succès au regard de sa participation au programme Horizon 2020 (cf. annexe 1). Ce sont tous des « bénéficiaires nets » ; c'est-à-dire qu'ils reçoivent proportionnellement davantage de crédits sur ce programme qu'ils ne versent de contribution à l'Union européenne.

Ainsi, **le Royaume-Uni** est le deuxième bénéficiaire du programme-cadre en termes de financement reçu, derrière l'Allemagne. Son taux de succès, calculé à partir du nombre de projets financés, était de 20% lors du 7^e programme-cadre et se maintient à 15%, soit 3 points au-dessus de la moyenne européenne, depuis le début d'H2020. C'est en matière de projets ERC que le Royaume-Uni se démarque tout particulièrement, avec un taux de réussite remarquable de 21%, devant l'Allemagne avec 17% et la France, de l'ordre de 15%³.

³ NDLR Ces chiffres connaissent des variations annuelles, une synthèse en valeurs cumulée sur le programme H2020 au 6 avril 2020 est consultable en annexe 1.

L'Autriche est reconnue pour être particulièrement dynamique en termes de recherche et de développement. Elle est actuellement le 10^e pays bénéficiaire du programme. Depuis 2011, le pays a vu sa participation au programme Horizon 2020 augmenter sans cesse. Il est surtout le 2^e pays de l'Union en termes de taux de réussite à H2020, après le Luxembourg. Le taux de réussite des participants autrichiens est largement supérieur à la moyenne européenne. Selon le site de la Commission européenne, **le taux de réussite de l'Autriche s'élève à 16% en juillet 2019**, contre 12% en moyenne dans l'Union européenne. À titre de comparaison, **le taux de succès était alors de 15% pour la France**⁴.

La Suède fait partie des pays ayant un taux de succès élevé dans le cadre de sa participation à Horizon 2020; affichant un taux de réussite de 15%⁵, mais avec un nombre de dépôt relativement faible.

Après ce bref état des lieux de la participation des pays qui ont répondu à l'enquête, voici une synthèse de leurs réponses.

Pour la Suède, l'agence de l'innovation suédoise Vinnova est la tête de pont du réseau PCN dans le pays. Vinnova est aussi la principale organisation pour les questions relatives à Horizon 2020.

Elle est présente au sein des universités et coordonne les mesures d'incitations pour favoriser la participation au programme-cadre :

- **réunions afin de promouvoir les appels à propositions du programme H2020;**
- **formations juridiques et financières dans leurs locaux;**
- **mise en place d'ateliers, d'événements thématiques, aide à la rédaction de propositions;**
- **réunions annuelles de coordinateurs de projets européens.**

Enfin, Vinnova organise également des réunions des Points de Contact Nationaux (PCN) et elle est responsable de la coordination des agences impliquées dans les projets type ERA-NET Cofund, dans le but de « rationaliser le travail et d'éviter les voies parallèles ».

D'autres agences, telles que le Conseil Suédois de la Recherche (Vetenskapsrådet, VR), participent à la diffusion de l'information, surtout pour les ERC.

Au Royaume Uni, un ensemble de mesures d'accompagnement existe, pour le dépôt et la coordination des projets européens. Une attention particulière est portée aux projets financés par le Conseil Européen de la Recherche (ERC), qui sont particulièrement appréciés au Royaume Uni.

Au sein des universités britanniques, des services dédiés aux montages et à la gestion de projets notamment européens travaillent étroitement avec les services de ressources humaines et financiers. Les universités peuvent même être dotées de services centraux exclusivement dédiés aux projets européens, comme c'est le cas, par exemple, au sein de University College London (UCL)⁶. On dénombre une dizaine de personnes dédiées à l'accompagnement des équipes de recherche dans leur participation au programme-cadre européen de financement. Le site internet du « *European Research & Innovation Office* » (ERIO)⁷ illustre bien l'offre globale d'accompagnement que propose l'établissement pour les projets européens. Ces services incluent les soumissions aux appels à projets, leur gestion une fois les projets acceptés, la gestion des contrats attenants et l'innovation qui en découle. UCL est l'établissement d'enseignement supérieur anglais obtenant le plus de financement grâce à sa participation aux projets collaboratifs⁸, selon des données publiées par le Dashboard Horizon 2020⁹.

L'effort en termes de ressources humaines déployées par les universités, avec ces services dédiés, s'accompagne de **mesures incitatives dans l'évaluation des carrières**. Ainsi le facteur « impact » au sein du cadre d'évaluation des universités (Research Excellence Framework) prend en compte la capacité à obtenir des financements, dont ceux octroyés par le programme H2020. L'obtention de projets ERC par des chercheurs et des chercheuses travaillant dans des universités **est pris en compte pour leur promotion ou leur recrutement**.

Pour l'Autriche, c'est la *Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft* (FFG), agence de promotion de la recherche qui est un acteur incontournable dans l'accompagnement au montage de projets européens. Elle réunit également les Points de Contact Nationaux (PCN) pour le PCRI. L'agence est spécialisée dans l'accompagnement vers les financements de la recherche nationaux, européens et internationaux.

La FFG propose **différentes initiatives comme des ateliers, dans le cadre d'un programme de formation, mais aussi des webinaires**. C'est ainsi qu'elle affiche le résultat de plus de 40 000 participations cumulées à ces différentes initiatives entre 2014 et 2017.

Une offre d'accompagnement est aussi proposée, et se décline notamment par la relecture de propositions de projets.

⁴ NDLR Ces chiffres connaissent des variations annuelles, une synthèse en valeurs cumulée sur le programme H2020 au 6 avril 2020 est consultable en annexe 1.

⁵ Source : <https://webgate.ec.europa.eu/dashboard/extensions/CountryProfile/CountryProfile.html?Country=Sweden>

⁶ ucl.ac.uk

⁷ ucl.ac.uk/research-services/european-research-innovation-office

⁸ Source : ucl.ac.uk/news/2018/oct/ucl-success-european-h2020-collaborative-grants

⁹ Le Dashboard ou tableau de bord est un outil de statistique dédié du programme H2020 : <https://webgate.ec.europa.eu/dashboard/sense/app/93297a69-09fd-4ef5-889f-b83c4e21d33e/sheet/a879124b-bfc3-493f-93a9-34f0e7fba124/state/analysis>

Parallèlement, le portail ERA Austria offre des réunions d'informations spécifiques, propose son expertise pour les montages de projets, un accompagnement pour le suivi des projets, mais aussi pour la gestion de la propriété intellectuelle inhérente aux projets européens.

Au-delà des réponses des ambassades, le sondage d'autres acteurs complète cette enquête. Ainsi le bureau du CNRS de Bruxelles a obtenu des réponses de plusieurs institutions allemandes et également du Conseil National de la Recherche (CNR) italien.

En Allemagne :

La **Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren** (littéralement l'Association Helmholtz des Centres de recherche allemands) qui regroupe 18 centres de recherche scientifique-technique et médico-biologique, est le plus grand organisme de recherche du pays. En matière de participation au PCRI, cette association a mis en place deux instruments d'incitations :

- 1. L'«**ERC recognition award**»¹⁰ pour aider les candidats non retenus à l'ERC et dont la candidature est considérée comme remarquable à resoumettre leur proposition et en même temps, leur apporter la reconnaissance de leur carrière académique. **Cette aide peut aller jusqu'à 200000 € de subvention.**
- 2. Un support financier pour la soumission de projets en coordination.

¹⁰ [helmholtz.de/en/current_topics/current_calls_for_applications/article/artikeldetail/helmholtz-erc-recognition-award/](https://www.helmholtz.de/en/current_topics/current_calls_for_applications/article/artikeldetail/helmholtz-erc-recognition-award/)

En revanche, la **Max-Planck-Gesellschaft (MPG)** a répondu n'avoir développé aucune mesure incitative visant la soumission de projets européens.

Il en est de même pour l'**association Leibniz**, qui regroupe 96 institutions de recherche indépendantes, et qui déclare n'avoir mis en place aucune mesure à l'échelle de leur association. Chaque institut qui la compose est libre d'en déployer à son niveau, mais cela n'a apparemment pas été le cas jusqu'ici.

Les mesures incitatives favorisant la participation des chercheurs et des chercheuses ne sont donc vraisemblablement pas la règle au sein des grandes institutions de recherche allemande.

Enfin en Italie, le Conseil National de la Recherche (Consiglio Nazionale delle Ricerche, CNR) est le plus grand organisme public de recherche, et le seul sous l'égide du ministère italien de la recherche à mener des activités de recherche multidisciplinaires. Le CNR accorde à tout **coordinateur de projet un montant mensuel correspondant à 7,5% de son salaire pour toute la durée d'un projet.** Cette allocation n'est pas cumulative, dans le cas où le chercheur ou la chercheuse concerné coordonnerait plusieurs projets.

Synthèse axe 1

Les pays ayant répondu à l'enquête ont tous de très bons résultats au programme H2020, ainsi qu'une politique incitative assez active, que le pays décline en fonction de la structuration de son système de recherche.

On note le **rôle moteur des agences nationales dédiées au programme-cadre** dans le dispositif d'incitation en Autriche et en Suède. On note également l'importance des services d'appui des universités, qui sont un maillon clé dans le dispositif d'incitation, particulièrement au Royaume-Uni.

Parmi les pratiques RH remontées de l'enquête, il convient de mentionner le **conditionnement de certains recrutements ou promotions à l'obtention de projets ERC** (universités britanniques), l'**attribution de complément salarial aux coordinateurs de projets européens** (CNR italien) ou le **versement de subventions aux candidats non retenus à l'ERC ou aux porteurs de projet en coordination** (institutions allemandes).

Il n'est pas possible de déterminer si les mesures décrites, qui sont très hétérogènes, peuvent expliquer, ne serait-ce qu'en partie, les bons résultats de ces pays au PCRI. Personne ne dit en effet si l'impact des dispositifs incitatifs a été mesuré. Cependant, **ces pays ont mis en place des moyens humains en déployant des équipes dédiées à un accompagnement des projets européens, accompagnement qui va bien au-delà du simple appui à la soumission des projets.**

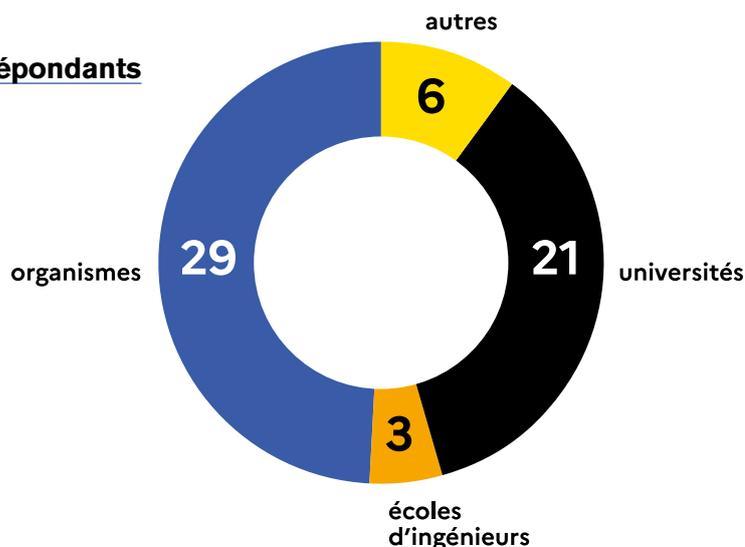
Sont également décrits des dispositifs récurrents d'information et de formation des chercheurs et chercheuses, afin de les aider à l'obtention de financements issus du PCRI.

La formation : un levier RH essentiel pour augmenter la participation européenne des chercheurs et des chercheuses

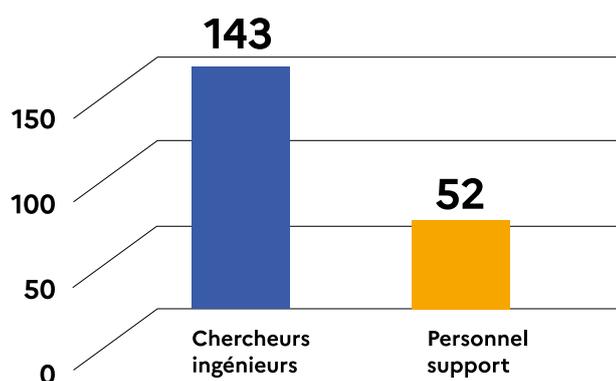
Dans le cadre du plan d'action pour améliorer la participation française aux programmes européens, la formation des personnels est identifiée comme un levier important.

Un inventaire des formations mises en place au sein des différentes institutions françaises à destination des chercheurs, des chercheuse et EC, mais aussi des personnels d'appui impliqués dans le montage et le suivi des projets européens, a été réalisé. Les résultats de cette enquête sont présentés ici.

Répartition des 59 répondants



Répartition des 195 formations



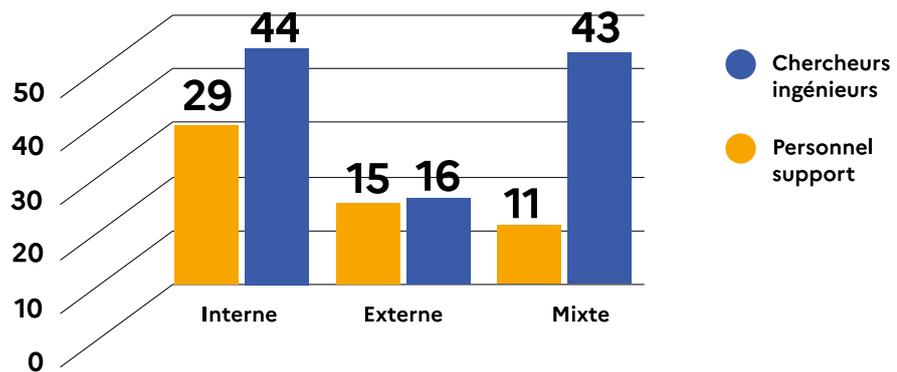
Thèmes des formations

- Pour les chercheurs, chercheuses et ingénieurs : montage et coordination de projets; ateliers d'écriture; sensibilisation aux outils européens et aux thématiques.
- Pour les personnels support : gestion de projets.

Des formations courtes : la majorité des formations ne dépassent pas une journée. Noter cependant l'existence d'une formation longue (17 jours) : DU ingénierie de projets européens (Université Côte d'Azur).

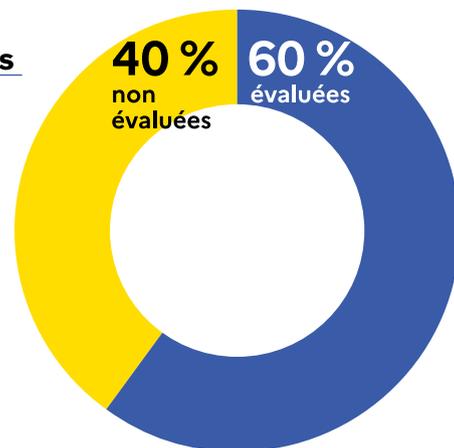
Les formations sont principalement destinées aux personnels des structures qui les organisent. La mutualisation des formations reste exceptionnelle.

Origine des formateurs et publics cibles



Les formateurs sont principalement internes. Le mix formateur interne et formateur externe est plébiscité pour les formations des chercheurs, des chercheuses et ingénieurs.

Proportion des formations évaluées par les participants



Principaux enseignements de l'enquête sur les formations :

- Les participants plébiscitent les mises en situation, le travail sur des projets qui ont été lauréat.
- Une augmentation de la durée des formations pour intégrer ces aspects pratiques serait appréciée.
- Les participants apprécient les formations qui permettent la rencontre entre chercheurs/ingénieurs et personnels support.
- Le besoin de renforcer les aspects juridiques est fréquemment pointé du doigt par les personnels support.

Synthèse axe 2

Recommandations adressées aux établissements sur les formations à dispenser pour les chercheurs, chercheuses et les personnels de soutien :

- Pour les formations sur les thèmes clés, **mutualiser les formations entre différentes institutions.**
- **Favoriser des formations permettant la mise en pratique et le travail sur des cas concrets.**
- Privilégier la conduite des formations **en mixant des formateurs internes et des formateurs externes** afin de donner aux participants une vision allant au-delà des établissements.
- Assurer **une mixité entre EC/chercheurs/ingénieurs et personnels support** par exemple en créant un tronc commun sur certaines formations.
- Systématiser la mise en œuvre de **l'évaluation des formations par les participants.**

Recommandation adressée au ministère :

- **Développer au niveau national une formation des personnels support sur les problématiques les plus spécifiques** associées aux programmes européens.

Dispositifs RH existants et pratiques des établissements pour encourager la participation au PCRI

Parmi les leviers RH identifiés par le groupe de travail, en complément de la formation, on peut citer :

- **L'aménagement du temps de travail**, notamment pour les EC: décharges d'enseignement et congés pour recherches et conversions thématiques (CRCT).
- **La politique de recrutement et les accueils en délégation** auprès des organismes de recherche.
- **La prise en compte de l'investissement européen tout au long de la carrière du chercheur et de la chercheuse : évaluation et promotion.**
- **Les compléments salariaux** (régime indemnitaire, prime d'intéressement...).

Pour chacun de ces leviers, la DGRH a effectué un recensement des textes statutaires existants applicables aux EPSCP et aux EPST, illustrés par des exemples concrets issus des remontées des établissements interrogés par la Conférence des présidents d'université (CPU). Ces exemples sont complétés également par des pratiques RH d'EPIC et de fondations et figurent dans un tableau annexé (cf. annexe 4).

Concernant l'aménagement du temps de travail (uniquement pour les EC) :

La modulation de service des EC est prévue à l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984. Il n'est pas mentionné explicitement la mission « participation aux projets de recherche européens ». Cependant, **l'arrêté du 31 juillet 2009** approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du décret du 6 juin 1984, prévoit une catégorie d'activités, intitulée « Animation, encadrement ou valorisation de la recherche » qui mentionne notamment les activités de pilotage scientifique de projets de recherche en réseau et des missions de valorisation telles que l'expertise, la consultance, le dépôt de brevets, l'organisation de manifestations. La mission « participation aux projets de recherche européens » devrait s'inscrire dans cette catégorie d'activités. Il est à noter que **la circulaire du 21 avril 2010** précise que le référentiel n'a pas vocation d'exhaustivité, il recense les activités les plus courantes et peut être enrichi. **Il appartient à chaque établissement d'arrêter la liste des tâches qui ont vocation à être prises en compte dans le tableau d'équivalences horaires de l'établissement.**

Le tableau illustré en annexe donne des exemples d'établissements qui ont accordé des **décharges annuelles** pour les lauréats de projets européens (Université de Strasbourg, Rennes I, Bordeaux III, Cergy-Pontoise, INP Toulouse). **Le mécanisme des réductions des services d'enseignement semble pertinent pour faciliter le dépôt de projets, à la fois au moment du montage du projet et pendant la durée de vie du projet.**

L'Université de Strasbourg propose cette réduction des services d'enseignement comme l'une des composantes de l'offre d'accueil mise en place pour attirer les hauts potentiels qu'elle a repérés afin de les accompagner dans le dépôt et le suivi de projets européens.

Pour certains établissements, les crédits alloués pour financer les réductions des services d'enseignement sont parfois pris sur la ligne budgétaire «overheads» du projet ERC (Université de Paris). **La modulation ne semble cependant pas pleinement satisfaisante pour certains établissements.** Ainsi, une université indique que les modulations de service ne constituent pas une solution pour les établissements dont le taux d'encadrement est trop bas. Une université estime que les réductions de 32 HETD des services d'enseignement n'étaient pas suffisantes pour préparer dans de bonnes conditions la réussite à des appels à projets européens et préfère désormais, à coût constant, proposer des CRCT de 96H à des personnels plus ciblés donc moins nombreux.

Le **CRCT** est inscrit à l'article 19 du décret n°84-431 du 6 juin 1984. Ce dispositif est plutôt utilisé par les universités en amont du dépôt de projet de recherche. Ainsi le montage d'un projet de recherche d'envergure, notamment européen, constitue un des principaux critères d'éligibilité d'attribution de CRCT (Université de Strasbourg, Université de Paris). **Il s'agit ainsi d'un véritable outil d'incitation à déposer des projets européens en coordination ou ERC.**

Concernant **la prise en compte de l'investissement européen dans le recrutement**, on note quelques illustrations dans des organismes de recherche.

L'INRA a mené en 2018 une action spécifique à destination des candidats ERC dont voici le principe. Les chefs d'établissement identifient des candidats parmi les post-doctorants travaillant à l'INRA et souhaitant monter un projet ERC. Ils sont auditionnés par un panel présidé par la directrice générale déléguée à la science et à l'innovation. Les 4 à 6 personnels sélectionnés par an bénéficient d'un contrat post-doctoral avec un salaire attractif d'une durée leur permettant de candidater deux fois de suite (en cas d'échec à la 1ère candidature). Les lauréats ont l'assurance d'avoir un poste de chargé de recherche de classe normale ouvert sur leur thématique de recherche. Après le recrutement, ils reçoivent également la PEDR.

L'Inria a expérimenté en 2020 un dispositif similaire, mais en proposant aux lauréats un CDI afin de limiter le risque de départ vers des institutions étrangères.

En outre, les organismes de recherche (EPST) peuvent accueillir les EC pour qu'ils se consacrent davantage à la recherche, dans le cadre d'une **délégation**. Ce dispositif peut être utilisé par les établissements pour encourager l'investissement d'un EC dans un projet européen.

Les accueils d'EC en délégation constituent un outil de soutien aux priorités scientifiques partagées entre un EPST et les établissements ESR à l'échelle d'un site. Les EC qui bénéficient de ce dispositif peuvent être accueillis en délégation 6 mois à temps complet ou 1 an à temps complet ou mi-temps. La décharge de leur enseignement leur permet ainsi de se consacrer plus intensément à la recherche, en particulier dans le contexte d'une mobilité thématique ou géographique. Le dispositif est particulièrement prisé dans les secteurs disciplinaires où la proportion de chercheurs (par rapport aux EC) est faible, ce qui est le cas des mathématiques et des SHS. L'EPST apporte une contribution financière – au titre des heures d'enseignement à assurer – aux établissements qui restent employeurs pendant la période «d'accueil».

Ainsi, le CNRS accueille en délégation chaque année environ 470 personnes. En 2019 et 2020, 38 et 52 d'entre eux l'ont été pour faciliter la préparation d'un projet européen (cf. annexe 3).

Pour ce qui concerne l'évaluation des EC, il est à noter que **le décret statutaire ne mentionne pas explicitement, parmi les missions de l'EC, la participation à des projets européens.**

Le rapport IGF-CGE-IGAENR de juillet 2016 sur la participation française aux PCRI indique que seules 2 sections disciplinaires sur les 52 (hors santé) du CNU utilisent dans leur procédure d'évaluation un critère pouvant être relié à cette activité intitulée «participation à des contrats de recherche».

Par ailleurs, après analyse des critères utilisés par les sections du CNU pour la qualification aux fonctions de professeur des universités (cf site Internet du CNU) pour la session 2019, il est constaté que la participation aux PCRI n'est pas mentionnée explicitement. Toutefois, certaines sections des groupes 9 et 10 utilisent des critères tels que l'obtention de contrats de recherche, sans préciser s'il s'agit de projets européens ou pas.

Ce rapport de 2016 souligne également, pour l'accès au corps de professeur des universités, **la concurrence entre le temps consacré à la préparation de l'obtention de l'HDR et la participation à des projets européens.**

Pour les chercheurs et les chercheuses, **le décret cadre ne prévoit pas explicitement la participation aux projets de recherche européens comme critères d'évaluation pour le recrutement et l'avancement.**

Au CNRS, le suivi des chercheurs et chercheuses (compte-rendu annuel d'activité ou recueil d'informations pour un observatoire des activités) a été enrichi d'une information à saisir relative au « nombre de candidatures à l'ERC dans les trois dernières années ». Ce champ va évoluer et deviendra : « Avez-vous dans l'année, déposé un projet européen (ERC, projet collaboratif ...) dont vous assurez la coordination ? » avec la possibilité d'ajouter un commentaire si la réponse est positive. Cette action permet de mettre en valeur les responsabilités prises au niveau européen, comme elle permet de sensibiliser les chercheurs et les chercheuses à l'importance du sujet dans le suivi de leur carrière. Au CNRS, les responsabilités prises au niveau européen peuvent être un moyen de démontrer des compétences évaluées dans la carrière d'un chercheur et d'une chercheuse, mais ne sont ni un objectif en soi, ni une condition d'accès à un corps ou grade supérieur. Par ailleurs, les critères des sections du CoNRS ne mentionnent pas non plus explicitement la participation aux projets de recherche européens comme critères d'évaluation.

L'Inria, dans le cadrage donné à la Commission d'Évaluation pour la promotion des chercheurs et des chercheuses, considère la participation à des projets européens comme un des éléments de reconnaissance internationale, et valorise particulièrement les activités de coordination de projets.

Concernant l'avancement de grade, le statut des EC prévoit :

Art. 71 : « Chaque enseignant-chercheur établit, au moins tous les cinq ans, et à chaque fois qu'il est candidat à une **promotion**, un rapport mentionnant **l'ensemble de ses activités** et leurs évolutions éventuelles. Ce rapport est remis au président ou directeur de l'établissement qui en assure la transmission au Conseil national des universités ou au Conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques. L'avis émis par le conseil académique ou l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1 du code de l'éducation, siégeant en formation restreinte, sur les activités pédagogiques et **les tâches d'intérêt général**, qui figurent dans le rapport d'activité de l'intéressé, est joint à cette transmission et communiqué à l'intéressé à qui est donnée la possibilité de faire des observations sur l'avis de l'établissement. »

Pour les chercheurs et les chercheuses, le décret cadre précise :

Art. 35 :

[...] « Outre les missions définies à l'article 24 de la loi du 15 juillet 1982 susvisée, les directeurs de recherche ont vocation à concevoir, animer ou coordonner les activités de recherche ou de valorisation. »

Art. 53 :

Peuvent accéder au grade de directeur de recherche de 1^{re} classe, les directeurs de recherche de 2^e classe justifiant au moins de quatre années d'ancienneté dans leur grade.

Il est tenu compte pour cet avancement de la qualité et du niveau des recherches accomplies, de la participation du candidat à des actions de valorisation, d'information scientifique et technique, de formation et, le cas échéant, d'**administration de la recherche**.

La coordination de projets de recherche européens peut être considérée comme **une tâche d'intérêt général ou d'administration de la recherche**, toutefois cette possibilité ne semble pas uniformément appliquée pour les avancements de carrière par les établissements et organismes questionnés.

Les pratiques RH de reconnaissance de l'investissement européen se concrétisent majoritairement en compléments salariaux.

Ainsi, les universités utilisent **le levier de l'art L. 954-2 du code de l'éducation** pour verser des primes aux lauréats de projets ERC, ou coordinateurs de projets européens (par ex. Université de Strasbourg, Université Rennes I, Université de Cergy-Pontoise). D'autres établissements (Université Toulouse I, INP de Bordeaux) utilisent le dispositif d'intéressement pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche scientifique (décret N° 2010-619 du 7 juin 2010).

Parmi les organismes de recherche/fondations, on note que l'Ifremer, l'Institut Pasteur et le CEA ont créé des primes spécifiques pour reconnaître l'implication des chercheurs et des chercheuses dans le PCRI. Ainsi, le CEA verse également une prime d'excellence aux bénéficiaires de bourses ERC. Elle est versée annuellement (6 000 € pour les « *Starting grantees* », 8 000 € pour les « *Consolidator grantees* », 10 000 € pour les « *Advanced grantees* »).

La prime d'encadrement doctoral et de recherche est également un outil à la main des établissements. Ainsi, l'INRAE et l'Inria attribuent systématiquement la PEDR aux lauréats ERC. D'autres EPST utilisent l'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC), comme le CNRS qui attribue une ISFIC de 12 000 à 18 000 € par an sur 4 ans aux lauréats ERC. Le CNRS a également acté le versement automatique de l'ISFIC (ISFIC responsable de grands projets) aux coordinateurs de projets européens.

Synthèse axe 3

Des EPSCP utilisent la modulation de service et le CRCT pour accompagner le dépôt et le suivi de projets européens, même si certains établissements considèrent que ces outils ne sont pas pleinement satisfaisants, car cela nécessite de remplacer l'EC déchargé d'enseignement.

Pour les EPSCP et les EPST, **l'investissement européen devrait être pris en considération dans le recrutement (MCF ou PU) et l'avancement.**

Les établissements utilisent généralement des dispositifs de compléments salariaux pour reconnaître et inciter l'implication de leurs chercheurs et chercheuses.

Recommandations sur les pratiques RH à développer :

- Inciter les établissements à **inscrire la participation aux projets de recherche européens dans leur tableau d'équivalences horaires.**
- **Inviter le CNU à intégrer la participation aux projets de recherche européens dans les évaluations** (CRCT, qualification, promotion...).
- **Sensibiliser les jurys et les comités de sélection pour prendre en compte la participation au PCRI dans les critères d'évaluation pour obtenir un poste de DR ou de PU.**
- **Inscrire plus explicitement dans les statuts des chercheurs, des chercheuses et des EC, la participation au PCRI** comme critère pour l'avancement de grade.
- **Inciter les établissements à faire figurer, dans les LDG** (lignes directrices de gestion), rendues obligatoires par la loi de transformation de la fonction publique du 7 août 2019, **l'implication des chercheurs, des chercheuses et des EC dans les projets européens**, parmi les critères d'évaluation pour les avancements de grade.
- **Ouvrir la possibilité aux EPST de créer des primes spécifiques**, comme cela est possible pour les établissements publics d'enseignement supérieur ayant accédé aux «responsabilités et compétences élargies» (RCE).

Il est à noter que la création d'un contingent de CRCT pour accompagner le dépôt de projet européen et l'octroi d'une bonification d'ancienneté pour récompenser la coordination de projets européens n'ont pas fait l'unanimité au sein du groupe.

Les dispositifs de l'IUF : un levier pour reconnaître la participation des EC au PCRI

L'Institut universitaire de France (IUF) a pour mission de favoriser le développement de la recherche de haut niveau dans les universités et de renforcer l'interdisciplinarité, en poursuivant trois objectifs :

- 1. Encourager les établissements et les EC à l'excellence en matière de recherche, avec les conséquences positives que l'on peut en attendre sur l'enseignement, la formation des jeunes chercheurs et plus généralement la diffusion des savoirs.
- 2. Contribuer à la féminisation du secteur de la recherche.
- 3. Contribuer à une répartition équilibrée de la recherche universitaire dans le pays, et donc à une politique de maillage scientifique du territoire.

Les actions entreprises dans le cadre de l'IUF en direction de l'ERC visent à contribuer aux missions essentielles de l'IUF et à favoriser les candidatures des membres IUF aux programmes ERC.

L'ancrage européen de l'IUF

Les lauréates et lauréats à l'IUF sont nommés sur la base de leur excellence scientifique pour une durée de 5 ans. Pendant ces 5 ans, ils sont des membres actifs de l'IUF, en délégation à l'IUF avec une décharge d'enseignement de 128h, un financement de recherche de 75 k€ pour 5 ans et une prime PEDR. Le titre de membre honoraire de l'IUF leur est ensuite automatiquement attribué pour le reste de leur carrière.

Le processus de nomination est particulièrement sélectif, faisant appel à des jurys internationaux, paritaires et représentatifs des thématiques multidisciplinaires de l'IUF. Les membres des jurys sont des scientifiques de niveau international. Certains de ces experts participent ou ont participé à des panels de sélection à l'ERC ou pour d'autres projets européens.

L'IUF sélectionne ainsi chaque année 70 lauréats juniors et 40 lauréats seniors au meilleur niveau international. L'IUF compte ainsi parmi ses membres actifs et honoraires (Table 1 – Lauréats ERC/IUF) de nombreux lauréats ERC, mais également des porteurs d'autres types de projets européens.

Table 1 – Nombre de lauréats aux appels ERC chez les membres actifs et honoraires de l'IUF (jusqu'en 2019)

Programme ERC	StG Starting	CoG Consolidator	AdG Advanced	PoC Proof of Concept	SyC synergy
Lauréats IUF	18	13	25	8	4

Par son mode de sélection et par la qualité de ses lauréats, l'IUF est donc particulièrement pertinent pour encourager la participation à des appels européens.

Les actions récentes visant à favoriser le dépôt de projets européens

Dans le but de renforcer la présence française dans les appels à projets européens, l'IUF a mis en place de nouveaux leviers d'action.

- 1. **Un chargé de mission ERC pour l'IUF a été nommé** en octobre 2018. Le chargé de mission actuel est Jean-Christophe Baret, professeur à l'Université de Bordeaux, membre Junior de l'IUF (section Physique) et lauréat ERC *Starting Grant* (StG) en 2012 et ERC *Proof of Concept* (PoC) en 2016. Sa mission est de mettre en place des actions au sein de l'IUF permettant d'augmenter la participation des lauréats IUF aux programmes européens, en axant principalement la démarche sur les appels à projets de l'ERC.
- 2. Pérennisation de l'organisation d'**un colloque annuel de l'IUF vers l'ERC**. Dans la suite du premier colloque organisé en 2018, l'IUF a établi un second colloque en 2019 au cours duquel le président de l'ERC Jean-Pierre Bourguignon est intervenu, ainsi qu'Isabelle Grenier, membre de panel ERC, Marie Gompel Point de Contact National ERC, et quatre lauréats IUF et ERC venus faire partager leur expérience.

Ce mode de fonctionnement a pour but de réduire l'autocensure des candidats potentiels en montrant comment les lauréats ont construit et abordé leurs projets. Ce type de colloque IUF vers l'ERC sera organisé tous les ans.

- 3. Mise en forme d'**un nouveau formulaire de candidature**. La nouveauté de la campagne 2020 de l'IUF est de **faire apparaître plus clairement le lien entre les dossiers IUF et les possibilités offertes par l'ERC**. L'IUF concentre ses efforts sur la promotion des candidatures à l'ERC. En effet, le caractère personnel du projet IUF est tout à fait compatible avec l'exigence de l'ERC d'un projet porté individuellement. Dans le but de mettre en avant cette complémentarité, le dossier IUF fait apparaître une section de 2 pages maximum visant à décrire une évolution possible du projet IUF vers l'ERC (Figure 1).

Figure 1 – Extrait de la notice explicative du dossier IUF sur la nouvelle section IUF/ERC

9) Ouverture possible du projet IUF vers un projet ERC au cours de la délégation (2 pages maximum)

Le ou la candidat(e) doit consulter le site de l'ERC (<https://erc.europa.eu>) et imaginer, dans les grandes lignes, un projet résumé qui réponde aux exigences d'originalité et d'innovation de l'ERC. Ce projet devra correspondre à une catégorie ERC selon le profil du ou de la candidat(e) et l'objectif ciblé (Starting grant, Consolidator grant, Advanced grant, Proof of concept, Synergy grant).

Ce projet peut être présenté comme suit :

Première partie :

Présentation des éléments scientifiques d'un projet de recherche de type ERC. Présenter (i) les enjeux des défis scientifiques abordés, (ii) les grandes lignes de la méthodologie envisagée et (iii) les moyens scientifiques et technologiques nécessaires à la mise en place de ce projet. Il faudra expliquer en quoi le projet envisagé aurait l'envergure d'un projet ERC.

Seconde partie :

Présenter le lien entre le potentiel projet ERC et le projet IUF déposé. Dans quelle mesure une délégation IUF vous permettrait de mettre en place votre projet ERC ?

Si le ou la candidat(e) a déjà une candidature en cours d'évaluation par l'ERC, il ou elle peut utiliser les informations du résumé du projet soumis. S'il ou elle fut lauréat(e), il ou elle indiquera l'année, le type de projet et un bref résumé des travaux effectués ou en cours.

Si le ou la candidat(e) pense avoir identifié des raisons spécifiques pour lesquelles il ou elle ne souhaite pas déposer de projet ERC, il ou elle peut les indiquer.

De plus, les jurys prennent en compte dans l'évaluation des dossiers de la coordination de projets européens comme un des éléments qualitatifs indiquant la qualité scientifique du candidat.

→ 4. **Communication autour de l'ERC et de ses lauréats IUF.** Les succès des membres IUF aux programmes ERC sont relayés sur le site internet de l'IUF (Figure 2).

Figure 2 – Exemple de communication sur les membres IUF lauréats ERC iufrance.fr/les-membres-de-liuf-a-lhonneur.html

The screenshot shows the website of the Institut Universitaire de France (IUF). At the top, there is a navigation menu with links: DÉCOUVRIR L'IUF, DEVENIR MEMBRE DE L'IUF, ACTUALITÉS, MÉDIATHÈQUE, ACTUALITÉS DE NOS MEMBRES, and NOUS CONTACTER. The main content area features a header for 'Laura Dugué - ERC Starting Grants 2019'. Below this, there is a text block celebrating Laura Dugué, a member of the 2019 promotion, for receiving an ERC Starting Grant. A circular portrait of Laura Dugué is shown to the right of the text. At the bottom of the page, there are two buttons: 'NOS ACTUALITÉS' and 'LES MEMBRES DE L'IUF À L'HONNEUR'.

Synthèse axe 4

Depuis quelques années, l'IUF a mené des actions notables afin de créer un environnement favorable et accompagner les lauréats pour obtenir une ERC.

Pour aller plus loin, l'IUF met en place les mesures suivantes :

- 1. Mise à jour de la notice de candidature pour la campagne 2021 pour **faire apparaître la coordination de projets européens dans les marques de reconnaissance du leadership scientifique.**
- 2. **Organiser un suivi statistique des lauréats IUF / ERC** : mettre en place une base de données permettant d'évaluer le poids des mesures récentes sur les taux de succès des membres IUF à l'ERC.
- 3. **Création d'un réseau IUF / ERC.** L'objectif est ici de favoriser les échanges entre lauréats ERC / IUF et futurs candidats ERC. Ce réseau est animé lors des colloques IUF, cérémonies d'installation, et par échanges à distance avec les membres du bureau. Une montée en puissance de ce dispositif est prévue.
- 4. **Favoriser les candidatures des membres IUF dans le domaine des sciences humaines et sociales.** Des incitations à candidater sont mises en place au moment des colloques de l'IUF vers l'ERC et des mécanismes de soutien au montage de projets sont en cours de mise en place, notamment au travers d'interactions avec le programme ERC-SHS soutenu par la DGRI-MESRI.

Expliciter les règles d'éligibilité des coûts et illustrer les mesures incitatives des établissements en matière de prise en charge des coûts des projets

La DAEI a élaboré une fiche pour expliciter les règles de justification financière des coûts des personnels impliqués dans les projets financés par le PCRI. Cette fiche intitulée « coûts de personnel » est mise à disposition des établissements¹¹ (cf. annexe 2).

Par ailleurs, une petite enquête sur les primes des établissements français hébergeant des projets Horizon 2020, a permis d'illustrer des pratiques utilisées pour inciter la participation (cf. annexe 2) à ces derniers.

Au printemps 2020, un questionnaire a été élaboré pour cette enquête, à destination des organismes lauréats de projets européens H2020 et en particulier ceux accordés par le Conseil européen de la Recherche (ERC). L'objectif était de mieux connaître les pratiques des établissements mettant en place ces primes, et notamment les primes dites « ERC », à destination des chercheurs, des chercheuses et EC. Pour rappeler rapidement le contexte, ces projets ERC existent depuis la création en 2007 du Conseil européen de la Recherche, et permettent de financer la recherche exploratoire d'un chercheur qui constitue autour de lui une équipe dédiée. Depuis lors, ils sont devenus un gage de l'excellence de la carrière d'un chercheur, d'une chercheuse ou EC, mais également de son institution d'accueil.

Le questionnaire a été envoyé à l'ensemble des PCN juridiques et financiers, qui se sont chargés de les relayer auprès de leur réseau et/ou de répondre au nom de leur propre organisme.

18 réponses ont été retournées au ministère, émanant principalement d'universités, d'organismes de recherche (EPST et EPIC) et d'hôpitaux.

Parmi les répondants, environ un tiers des établissements présente d'excellents résultats au regard de leur participation à Horizon 2020 en général, dont certains se placent très bien dans le classement ERC. Ces retours ne sont cependant pas le reflet de la participation globale des organismes français participant au programme ERC, l'échantillon étant bien trop restreint pour être représentatif.

L'analyse des réponses reçues montre qu'une large majorité de répondants verse des primes aux porteurs ERC. Dans 30 % des cas, elles sont réservées uniquement à ces projets. Étant donné les règles d'éligibilité des coûts de personnel dans H2020, une majorité d'établissements fait le choix de ne pas les déclarer dans les coûts éligibles des projets européens, ce qui peut constituer un frein à leur généralisation puisqu'il faut pouvoir les financer.

¹¹ C'est une des fiches pratiques du PCN juridique et financier, disponible sur le portail H2020 : horizon2020.gouv.fr/cid86592/les-fiches-pratiques-pcn-juridique-financier.html

Parmi les établissements qui précisent un montant (5/18), la prime versée se trouve dans une fourchette allant de **10 000 à 15 000 € annuel** selon l'établissement, et parfois selon l'avancement de carrière du chercheur et de la chercheuse.

Lorsque les établissements font le choix de justifier ces primes auprès de la Commission européenne, dans le cadre des rapports financiers des projets ERC, ils veillent :

- **1 — à ce que ces primes ne soient pas réservées qu'aux projets européens dans la politique de primes;**
- **2 — à ce que le processus d'attribution soit transparent et communicable en cas d'audit (traçabilité des décisions d'octroi);**
- **3 — à ce que ces primes soient justifiées au prorata de l'implication du chercheur et de la chercheuse dans le projet.**

Seule une minorité décide effectivement de déclarer cette prime dans les rapports financiers de projets européens. Certains établissements le faisaient sous le programme-cadre précédant (le FP7), mais y ont renoncé pour H2020. En effet, la Commission européenne veut éviter un effet d'aubaine dû à l'obtention d'un projet dont le budget peut aller jusqu'à plusieurs millions d'euros. Auparavant, ces organismes disposaient seulement d'une prime fléchée ERC. Ils délivrent aussi désormais une prime aux coordinateurs de projets européens, voire nationaux ou internationaux.

Enfin, seuls deux organismes parmi nos répondants déclarent avoir vu ces primes auditées. Les auditeurs n'ont pas eu dans ce cas de remarques à faire sur ce sujet.

En conclusion, il faut se rappeler que le programme est arrivé à son terme même si certains projets vont encore durer plusieurs années. Une continuité des règles de participation a été mise en avant par la Commission européenne, avec l'ambition de clarifier et de simplifier les conditions de participation dans la cadre d'Horizon Europe.

Synthèse axe 5

L'enquête de la DAEI permet de faire les constats suivants :

- une large majorité d'établissements verse des primes aux porteurs ERC (avec un montant allant de 10 à 15 K€);
- la complexité des règles d'éligibilité des coûts de personnel dans H2020 n'incite pas les établissements à déclarer ces primes dans les coûts éligibles des projets européens, ce qui peut constituer un frein à leur généralisation.

LPR et reconnaissance de la participation des chercheurs et chercheuses à des projets européens

La loi N°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 comporte plusieurs mesures qui visent notamment à créer de nouveaux dispositifs de recrutement et de progression de carrières ou encore à valoriser les personnels qui s'impliquent dans des missions de recherche. Parmi ces mesures, certaines peuvent contribuer à favoriser la participation des chercheurs et des chercheuses à des projets européens :

Article 4 : chaire de professeur junior (codifié à l'art. L. 422-3 du code de la recherche et art. L 952-6-2 du code de l'éducation)

L'article introduit une nouvelle voie de recrutement contractuel inspirée de la « *tenure track* » qui se traduit par un parcours de titularisation qui a vocation à déboucher sur un recrutement pérenne de professeur ou de directeur de recherche, à l'issue d'une période maximale de 6 ans. Un décret doit prévoir les modalités de la procédure de sélection des candidats ainsi que les modalités d'appréciation de la valeur scientifique et de l'aptitude à exercer les missions de chercheurs ou d'EC, avant la titularisation. Ce nouveau dispositif aura un effet de levier pour attirer des chercheurs et chercheuses étrangers.

La participation à un projet européen pourrait figurer dans le contrat parmi les critères d'appréciation à prendre en compte dans la titularisation des bénéficiaires.

Article 9 : CDI de mission scientifique (codifié à l'art. L431-6 du code de la recherche)

L'article crée un nouveau type de contrat de travail à durée indéterminée qui permet de recruter des personnels contractuels pour la durée d'un projet ou d'une opération de recherche susceptible de se dérouler sur une période supérieure à six ans.

Ce dispositif permettra aux établissements de recruter des contractuels afin de renforcer des équipes de recherche engagées dans des projets européens.

Article 14 : limite d'âge et projet européen

L'article introduit la possibilité pour les lauréats de certains appels à projets atteignant la limite d'âge d'être maintenus en fonctions jusqu'à l'achèvement de leur projet dans la limite d'une durée de cinq ans, afin qu'ils puissent continuer leur activité de direction d'un projet de recherche.

Certains types de projet européen figurent dans la liste des projets éligibles prévue par le décret d'application de l'article.

1.-L'article L. 952-10 du code de l'éducation est ainsi modifié :

3° Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« Lorsqu'ils sont, à la date à laquelle ils atteignent la limite d'âge qui leur est applicable, responsables d'un projet lauréat d'un appel à projets inscrit sur une liste fixée par décret, les professeurs de l'enseignement supérieur, les directeurs de recherche, les maîtres de conférences, les chargés de recherche et les personnels titulaires de l'enseignement supérieur assimilés aux maîtres de conférences et aux professeurs d'université pour les élections à l'instance nationale mentionnée à l'article L. 952-6 peuvent être maintenus en activité au-delà de cette date jusqu'à l'achèvement du projet de recherche et de développement technologique pour lequel ils ont été lauréats, et pour une durée maximale de cinq ans. »

Article 27 : dispositif d'intéressement dans les EPST (codifié à l'article L. 421-4 du code de la recherche)

Cet article permet aux EPST, à l'instar des établissements d'enseignement supérieur, de créer des dispositifs d'intéressement.

Ce régime d'intéressement individuel ou collectif peut avoir pour but de reconnaître l'investissement des personnels notamment du fait de leur participation à un projet européen.

1.-Le chapitre I^{er} du titre II du livre IV du code de la recherche est complété par un article L. 421-4 ainsi rédigé :

« Art. L. 421-4. Les chefs d'établissement des établissements publics à caractère scientifique et technologique sont responsables de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés dans l'établissement, en application des textes applicables et selon les principes de répartition définis par le conseil d'administration.

« Le conseil d'administration peut créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels en tenant compte du principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Un dispositif d'intéressement ne peut se substituer aux régimes indemnitaires institués en application d'un texte législatif ou réglementaire. »

Synthèse axe 6

La LPR comprend plusieurs mesures qui visent notamment à créer de nouveaux dispositifs de recrutement et d'évolution de carrière ou à promouvoir les personnels impliqués dans des missions de recherche. Il s'agit de faire bon usage de ces mesures et ainsi contribuer à favoriser la participation des chercheurs aux projets européens :

- faire figurer dans le contrat parmi les critères d'appréciation à prendre en compte dans la titularisation des bénéficiaires la participation à un projet européen ;
- permettre aux établissements de recruter des contractuels afin de renforcer des équipes de recherche engagées dans des projets européens ;
- reconnaître l'investissement des personnels notamment du fait de leur participation à un ou plusieurs projets européens.

Recommandations :

- **Prendre en compte l'obtention de projets européens lors des recrutements**, dans le cadre des dispositifs RH de la LPR.

Membres du groupe de travail

Jean-Frédéric Gerbeau

DGD Science, Inria, responsable de la mesure 1 du PAPFE

Béatrice Noël

Cheffe du département des stratégies RH, parité et lutte contre les discriminations, MESRI/DGESIP-DGRI/SCSESR, co-responsable de la mesure 1 du PAPFE

Lamri Adoui

Président, Université Normandie (représentant CGE)

Jean-Christophe Baret

Chargé de mission ERC, MESRI/DGESIP-DGRI/IUF

Ella Bouquet

Cheffe du département de l'accompagnement des opérateurs, DAEI, DGESIP-DGRI, MESRI

Françoise Cazenave-Pendaries

Cheffe d'Unité, CEA

Mhamed Drissi

Directeur général, Insa Rennes

Emmanuel Duflos

Directeur, Centrale Lille (représentant CDEFI)

Frédéric Gaymard

Responsable de l'emploi scientifique, DRH, INRAE

Paul Indelicato

Conseiller recherche, CPU

Sylvie Moreau

Chargée de mission et directrice de projets auprès du DGRI, MESRI/DGRI

Véronique Perdereau

VP Europe CURIF, Sorbonne Université

Thierry Reynaud

Sous-directeur des études de gestion prévisionnelle, statutaires et des affaires communes, MESRI

Anne-Sophie Leport

Chargée d'études, MENJ-MESRI, DGRH

Wilfried Sanchez

Directeur scientifique adjoint, Ifremer

Denis Varaschin

Président, Université Savoie Mont-Blanc

Claire Werlen

Responsable de la mission pilotage et relations avec les délégations régionales et les instituts, CNRS

Annexes

ANNEXE 1 – Taux de succès H2020

Les éléments de benchmark présentent diverses données sur les taux de succès européens. Ces derniers fluctuent en fonction de la période prise en compte, d'une part, et de l'approche méthodologique utilisée, d'autre part. Cette annexe présente une synthèse des taux de succès cumulés sur le programme Horizon 2020 jusqu'en avril 2020 selon deux indicateurs :

- Taux de succès par projet. Il représente le pourcentage de projets financés par rapport au nombre de projets soumis.

- Taux de succès par subvention. Il représente le pourcentage de financement obtenus par rapport au financement demandé.

Il convient donc de distinguer ces deux indicateurs, pour le programme-cadre Horizon 2020 (tableau 1) et en isolant le programme ERC (tableau 2).

Tableau 1 : Taux de succès H2020

	Pays	subventions		Pays	projets
1	France	16,7%	1	Belgique	17,2%
2	Belgique	16,4%	2	Autriche	16,3%
3	Allemagne	16,1%	3	Luxembourg	16,3%
4	Pays-Bas	15,9%	4	Pays-Bas	16,1%
5	Autriche	14,8%	5	France	15,5%
6	Royaume-Uni	13,3%	6	Danemark	15,3%
7	Luxembourg	12,7%	7	Irlande	15,3%
8	Danemark	12,4%	8	Allemagne	15,1%
9	Suède	12,4%	9	Royaume-Uni	14,9%
10	Irlande	12,0%	10	Rép. Tchèque	14,7%

Tableau 2 : Taux de succès ERC

	Pays	subventions		Pays	projets
1	Luxembourg	17,8%	1	Luxembourg	19,0%
2	Allemagne	17,7%	2	Pays-Bas	18,6%
3	Pays-Bas	16,2%	3	Allemagne	17,5%
4	Autriche	15,6%	4	Autriche	16,5%
5	Hongrie	15,2%	5	France	15,1%
6	France	14,7%	6	Royaume-Uni	15,1%
7	Royaume-Uni	13,9%	7	Belgique	15,0%
8	Danemark	13,6%	8	Hongrie	12,7%
9	Belgique	13,5%	9	Danemark	12,5%
10	Croatie	12,0%	10	Suède	12,1%

(Données au 6 avril 2020)

ANNEXE 2 - Les coûts de personnel

La rémunération des salariés impliqués dans un projet Horizon 2020 constitue un coût éligible, dont le bénéficiaire peut demander le remboursement. Pour cela, il doit calculer un taux horaire et suivre le temps passé sur le projet. L'article 6.2.A.1 de la convention de subvention définit les modalités de cette prise en charge.

Cette fiche présente les modalités de déclaration de la rémunération des salariés impliqués dans les projets Horizon 2020. Elle couvre la situation des personnes disposant d'un contrat de travail ou d'un acte de nomination avec le bénéficiaire, qu'ils soient agents publics ou salariés privés. En revanche, elle ne s'applique pas aux dirigeants d'entreprise ne percevant pas de salaire (voir « [déclarations des coûts de personnel pour les dirigeants de P.M.E.](#) »), aux intérimaires ou au portage salarial (voir la fiche « [achats de biens, travaux et services](#) »).

Comment calculer les coûts éligibles de personnel ?

L'article 6.2.A.1 définit la formule suivante :

Coûts éligibles de personnel = taux horaire * nombre d'heures passées sur le projet

Avec :

Taux horaire = rémunération éligible / heures productives

Les paragraphes suivants s'attacheront à traiter chaque partie de la formule séparément : rémunération éligible, heures productives et nombre d'heures passées sur le projet.

Comment calculer la rémunération éligible ?

La rémunération éligible est constituée :

- Du salaire de l'employé
- Des charges salariales et patronales applicables
- Sous certaines conditions, des indemnités et primes

En ce qui concerne les indemnités et les primes, elles intègrent le taux horaire lorsque les conditions suivantes sont respectées :

- Elles disposent d'une base juridique contraignante (loi, décret, arrêté, convention collective, individuelle, accord de branche, etc.)
- Elles correspondent aux pratiques habituelles de rémunération du bénéficiaire
- Elles sont versées selon des conditions objectives et vérifiables

La Commission européenne [a listé](#) certaines primes et indemnités dont elle a jugé de l'éligibilité. En cas de doute sur un émoulement, le PCN juridique et financier est à votre disposition pour vous aider (voir notre [page contact](#)).

La rémunération « additionnelle »

Lorsqu'une prime ou une indemnité est versée **spécifiquement** pour la participation au projet H2020, le bénéficiaire doit calculer le taux horaire de l'employé et le comparer avec **un taux horaire de référence**.

Ce taux horaire de référence est :

- Celui habituellement constaté lorsqu'un employé participe à un projet financé nationalement, ou
- Celui du salarié lors de la dernière année précédant sa participation au projet H2020

Si le taux horaire du salarié est supérieur au taux horaire de référence, alors l'indemnité ou la prime relève de la **rémunération additionnelle**.

Seules les entités à but non lucratif peuvent déclarer éligible la rémunération additionnelle de leurs salariés, dans la limite de 8.000€ bruts annuels par employé à temps plein.

Exemple : une université publique française verse à ses chercheurs porteurs d'une coordination une prime. Pour les projets internationaux, celle-ci s'élève à 10.000€ annuels, contre 6.000€ pour les projets financés nationalement. Dans H2020, le taux horaire du chercheur s'élève ainsi à 50€/h. Ce serait 46€/h si c'était un projet national. Il s'agit donc bien d'une rémunération additionnelle. Il faut calculer le taux horaire du chercheur et déclarer à part sa prime, jusqu'à 8.000€ annuels maximum.

A savoir : en France, il est rare d'être confronté à de la rémunération additionnelle. Il s'agit plutôt d'une disposition faisant écho aux pratiques des pays de l'Europe centrale et orientale.

Rémunération éligible : coûts réels ou coûts moyens ?

Pour déterminer la rémunération éligible d'un salarié, le bénéficiaire peut :

- Déclarer la rémunération réellement versée pendant la période considérée (**coûts réels**)
- Utiliser une moyenne de rémunération versée par groupe homogène de salariés (**coûts moyens**)

Le recours aux coûts moyens de rémunération est possible lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- La moyenne est établie sur la base de coûts réels, identifiables et vérifiables dans la comptabilité du bénéficiaire, excluant tout coût inéligible (tel que les primes arbitraires ou les provisions : voir paragraphe précédent)
- Il est dans les pratiques habituelles du bénéficiaire d'utiliser ce coût moyen, quelle que soit la source de financement

Il est possible d'inclure des éléments budgétés ou estimés dans le coût moyen de rémunération dès lors que ceux-ci sont pertinents, raisonnables, et correspondent à une information objective.

Exemple : un bénéficiaire applique à ses coûts moyens un taux correcteur de 0,5%, correspondant aux prévisions de l'inflation annuelle par l'OCDE, qu'il applique chaque année sur ses salaires.

Au cours d'un même exercice comptable, le choix de recourir à la méthode réelle ou moyenne doit être appliquée de manière uniforme par groupe homogène de personnel.

Exemple : un bénéficiaire a l'habitude de gérer le salaire de ses chercheurs sur la base de coûts moyens et celui de son personnel technique sous forme réelle. Il pourra faire de même dans Horizon 2020. S'il souhaite changer de pratique et déclarer le salaire de ses chercheurs sous forme réelle, il devra veiller à appliquer cette nouvelle méthode de manière homogène dans un même exercice comptable.

Comment déterminer ses heures productives ?

Les heures productives représentent le temps qu'un salarié passe au service de son employeur. Elles rassemblent toutes les missions que ce salarié assume : recherche, enseignement, administration, etc.

Dans Horizon 2020, il existe 3 manières de définir son nombre d'heures productives :

1. En utilisant un **forfait fixe annuel de 1720 h** ou, pour un salarié à temps partiel, un prorata

C'est la méthode la plus simple et la plus sûre : elle ne demande aucun suivi particulier pour le bénéficiaire, aucune pratique habituelle et est inattaquable en cas d'audit.

*Exemple : un salarié a été recruté début avril. Il n'a donc travaillé que 9 mois dans l'année. De plus, il travaille à 50%. Son temps productif annuel est alors de $1720/12 * 9/2$ soit 645h.*

A savoir :

Avoir recours au forfait de 1720h ne signifie pas que le salarié doit travailler 1720h. Cela revient simplement à dire que pour calculer son taux horaire, on imagine qu'il a travaillé 1720h.

2. En passant par un suivi **individuel** du temps de travail du salarié

Dans ce cas, le bénéficiaire doit suivre avec précision les heures de présence et d'absence du salarié. C'est une méthode relativement exigeante car elle suppose d'avoir des outils RH élaborés. La méthode de calcul est la suivante :

Heures productives = durée légale du travail applicable – absences + heures supplémentaires

Exemple : un salarié est aux 35h, soit 1607h annuelles. Dans les faits, il a été malade 4 jours (28h), a bénéficié d'un congé parental de 10 jours (70h) et s'est fait payer 21h supplémentaires. Son temps productif annuel est donc de 1530h.

Si le salarié ne dispose pas d'une durée légale du travail en heures (comme c'est par exemple le cas pour les cadres au forfait jours), alors il ne peut PAS utiliser cette méthode.

3. En utilisant un « **standard** » d'heures productives

Ce standard doit être une pratique habituelle de l'établissement, utilisée en dehors des projets européens. Si le bénéficiaire ne dispose pas d'une telle pratique, il peut avoir recours à la méthode de calcul suivante :

Heures productives = durée légale du travail applicable – moyenne d’absence et d’heures supplémentaire apparaissant dans le bilan social

Ce standard ne peut pas être inférieur à 90% de la durée légale du travail. Si c’est le cas, alors le bénéficiaire doit se limiter à 90% pour calculer son taux horaire.

Exemple : un groupe de salariés est aux 35h, soit 1607h annuelles. Dans son bilan social, le bénéficiaire identifie que ses salariés sont en moyenne absents 30 jours (210h) par an. Il n’a pas de données sur les heures supplémentaires. Il détermine ainsi que ses salariés sont en moyenne productifs 1397h par an. 90% de 1607h donne 1446,3h donc pour calculer son taux horaire, le bénéficiaire utilisera 1446,3h comme temps productif.

Un point sur les absences

Dans la première méthode (1720h) le bénéficiaire ne peut soustraire de son forfait que le temps passé par son salarié en congé maternité, paternité ou parental. Ce n’est PAS le cas pour les autres absences.

Exemple : une salariée aux 35h a été en congé maternité pendant 80 jours ouvrables (560h). Son employeur, qui utilise le forfait fixe de 1720h, réévalue ses heures productives à 1160h. En revanche, ses 5 jours (35h) d’arrêt maladie n’impactent pas ce chiffre.

Dans les seconde (suivi individuel) et troisième (standard) méthodes, le bénéficiaire est libre de définir ce qu’il considère comme un temps « productif », dès lors que cela respecte ses pratiques habituelles.

Exemple : un bénéficiaire considère que les absences sont constituées des arrêtes maladie, congés paternité, maternité, parental, décès et mariage, et du temps consacré aux activités syndicales.

Dans la troisième méthode (standard), le bénéficiaire peut déduire le temps réellement passé par son salarié en congé maternité, paternité ou parental, même si son standard comprend déjà une moyenne d’absence pour ces mêmes congés.

Comment suivre le temps passé sur le projet ?

Une fois le taux horaire obtenu, le bénéficiaire doit le multiplier par le nombre d’heures passés sur le projet H2020 pour obtenir le montant de coûts éligibles de personnel pour son salarié.

Une [fiche dédiée](#) vous présente comment suivre le temps passé par le personnel sur le projet H2020.

Attention au plafond des heures productives

Dans Horizon 2020, il n’est pas possible que le temps passé sur le projet par un salarié soit supérieur à son temps productif. Sinon, le bénéficiaire récupérerait plus d’argent qu’il ne paye son employé !

Exemple : un salarié déclare avoir passé dans l’année 1480h sur un projet H2020. Or, son temps productif est de 1446,3h (méthode standard). Son taux horaire ne sera donc multiplié que par 1446,3.

Ce plafonnement s’applique à l’ensemble des projets européens dans lequel le salarié participe.

Exemple : un salarié déclare avoir passé dans l'année 800h sur un projet H2020, et 700h sur un autre. Comme son temps productif est de 1446,3h, le bénéficiaire choisit de ne multiplier son taux horaire que par 646,3 sur le 2nd projet.

Taux horaire annuel ou mensuel ?

Le bénéficiaire a le choix de calculer le taux horaire de ses salariés sur une base **annuelle** ou **mensuelle**. Cette décision doit être appliquée de manière uniforme pour tous ses employés lors d'un même exercice comptable.

1. Le taux horaire annuel

Le taux horaire annuel est calculé sur la base d'exercices comptables clos. Si un rapport financier s'étend sur un exercice non clos, alors le bénéficiaire doit multiplier les heures passées sur celui-ci par le taux horaire du **dernier exercice clos**.

Exemple : un bénéficiaire réalise en juillet 2020 un état financier couvrant la période de juillet 2018 à juin 2020. Pour ce bénéficiaire, les exercices comptables suivent l'année civile : son état financier en comprend donc 3 (2018, 2019 et 2020). Or, en juillet 2020, l'exercice 2020 n'est pas clos. Sa formule de calcul sera donc la suivante :

**Coûts éligibles de personnel = Taux horaire 2018 * nb d'heures passées en 2018
+ taux horaire 2019 * nb d'heures passées en 2019 + taux horaire 2019 * nb d'heures passées en 2020**

Exception :

Si un salarié a été recruté en cours d'un exercice non clos et que le bénéficiaire utilise la méthode réelle de déclaration de la rémunération, alors son taux horaire doit être calculé sur la base du taux horaire de ce même exercice non clos.

Exemple : toujours dans le même projet, un salarié a été recruté au 1^{er} avril 2020. Ses coûts éligibles seront calculés en reprenant le taux horaire d'avril à juin 2020 multiplié par les heures passées entre avril et juin 2020.

2. Le taux horaire mensuel

Le taux horaire mensuel est calculé chaque mois, comme suit :

Taux horaire mensuel = rémunération mensuelle éligible / heures productives mensuelles

Des règles **spécifiques** s'imposent lors du calcul du taux horaire mensuel :

- Si un émolument est généré sur une durée supérieure à un mois, il doit être réparti entre les différents mois qui l'ont généré

Exemple : un salarié touche en décembre de chaque année un 13^{ème} mois d'un montant de 2400€. Le bénéficiaire doit répartir 200€ (2400/12) sur chaque mois de l'année.

- Les heures productives mensuelles sont calculées en divisant le nombre d'heures productives annuelles par 12. Il n'est cependant PAS possible d'avoir recours au suivi individuel de la présence de l'employé (méthode 2).

Exemple : un bénéficiaire dispose d'un standard d'heures de 1500h. Pour calculer son taux horaire mensuel, il utilisera un nombre d'heures productives égal à 125. Ce serait 143,3h s'il utilisait le forfait fixe de 1720h. En revanche, il ne peut PAS suivre le temps de présence individuel de son salarié et le diviser par 12.

- De même, il n'est PAS possible de déduire le temps passé par son salarié en congé maternité, paternité ou parental des heures productives mensuelles.

Salariés mis à disposition du bénéficiaire : comment faire ?

Pour les salariés mis à disposition du bénéficiaire, les mêmes règles de calcul des coûts éligibles de personnel s'appliquent. Voir la [fiche pratique sur la mise à disposition de ressources en nature](#) pour plus de détails.

Entrepreneurs individuels / autoentrepreneurs : comment faire ?

Bien qu'il ne dispose pas d'un contrat de travail avec le bénéficiaire, un **entrepreneur individuel** peut être considéré comme du « personnel » dès lors que les conditions suivantes sont réunies :

- L'entrepreneur contractualise **directement** avec le bénéficiaire en tant que **personne physique**

A savoir :

Directement signifie qu'il ne passe par aucun intermédiaire, tel qu'une agence d'intérim, de portage salarial, une SS2I, une société commerciale, etc.

- Ses conditions de travail et de rémunération sont **similaires** à celles des salariés du bénéficiaire

A savoir :

Similaire ne signifie pas égal. Pour déterminer si l'entrepreneur a des conditions de travail similaires à celles d'un salarié, le bénéficiaire doit passer par un faisceau d'indices : la présence de l'entrepreneur dans les locaux, ses horaires, son lien de subordination, sa rémunération, ses droits de propriété sur les résultats du projet, etc. Sa situation ne doit pas ainsi être significativement différente de celles des salariés. Dans tous les cas, il ne doit PAS être rémunéré à la tâche mais à l'heure ou la journée.

Exemple : un graphiste autoentrepreneur réalise des courts métrages pour communiquer les résultats d'un projet. Il a des horaires fixes de travail, participe aux réunions d'équipe, se rend régulièrement dans les locaux du bénéficiaire, lui concède un droit d'exploitation sur son travail... Sa rémunération est raisonnablement supérieure à celle des salariés du bénéficiaire (pour compenser les charges qu'il doit payer, et la précarité de sa situation).

Si ces conditions sont réunies, alors le bénéficiaire peut déclarer ses coûts de rémunération comme pour ses propres salariés, c'est-à-dire en calculant un taux horaire et le nombre d'heures passées sur le projet.

Quels sont les textes de référence ?

- [Règlement UE n°1290/2013 du 11 décembre 2013 portant règles de participation aux actions du programme H2020](#) (Articles 26 et 27)
- [Modèle général de la convention de subvention Horizon 2020](#) (Article 6.2.A)
- [Convention de subvention annotée Horizon 2020](#) (Article 6.2.A)
- [Précisions complémentaires sur des dispositifs français habituels](#) (*List of issues applicable to particular countries*)

Liens utiles

- Modèle de certificat d'audit (format word): [Annex 5 – Template for the Certificate on the Financial Statements \(CFS\)](#)
- Programme indicatif d'audit de la Commission européenne: [Indicative audit Programme \(IAP\)](#)

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
(MESRI) 1, rue Descartes - 75231 Paris cedex 05

<https://www.horizon-europe.gouv.fr>

Fiche préparée par les membres du consortium du PCN juridique et financier : MESRI, ANRT, CNRS, INSERM, CPU et AP-HP. Mars 2021 (document non contraignant).

ANNEXE 3 – Accueil en délégation au CNRS : un dispositif utilisé pour inciter des enseignants chercheurs à préparer des projets européens

Conformément aux articles 11 et suivants du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié, les enseignantes-chercheuses et les enseignants-chercheurs ont la possibilité de demander à bénéficier d'une position de délégation pour activité de recherche au CNRS.

Toute personne bénéficiant d'une délégation n'est ni en position de mise à disposition, ni accueillie en détachement au CNRS mais demeure employée par son établissement. Elle est déchargée de tout ou partie de ses enseignements afin de se consacrer au projet qui aura été validé par nos deux établissements. En contrepartie, le CNRS verse à l'établissement employeur une compensation financière à hauteur de 11 200 euros pour un temps plein

De façon générale, le CNRS utilise ce dispositif pour dynamiser la politique scientifique qu'il partage avec votre établissement. Par exemple, ce dispositif permet de soutenir une thématique forte et prioritaire de notre partenariat, un sujet en émergence, un projet interdisciplinaire, la préparation de projets européens, des opérations scientifiques ambitieuses, un projet de recherche dans les IRL (*International research units*), les directions d'unité, la reprise d'activité suite à un congé long...

Chaque année, le CNRS lance une campagne pour accueillir en délégation des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs pour activité de recherche au CNRS, Cette campagne se déroule chaque année de septembre à mai n+1

La période de candidature est fixée entre septembre et octobre de l'année n.

Les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs candidats à un accueil en délégation au CNRS doivent déposer un dossier auprès de leur établissement d'origine dans le module « Sirah » du portail Galaxie.

Sur les dossiers d'accueil en délégation qu'ils souhaitent transmettre au CNRS, les établissements sont invités à porter une appréciation sur la qualité scientifique du projet et sur son importance stratégique. L'établissement peut choisir entre trois avis: dossier prioritaire, dossier soutenu mais non prioritaire ou dossier refusé.

Les candidatures font l'objet d'une analyse de la part des instituts, après avoir recueilli l'expertise des sections et CID du Comité national.

En mai n+1, le CNRS notifie respectivement aux établissements d'origine et aux enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs la décision prise par le CNRS sur leur demande d'accueil en délégation.

Les accueils d'enseignants chercheurs en délégation constituent un outil de soutien aux priorités scientifiques partagées entre le CNRS et les établissements ESR à l'échelle d'un site. Les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs qui bénéficient de ce dispositif peuvent être accueillis en délégation 6 mois à temps complet ou 1 an à temps complet ou mi-temps. La décharge de leur enseignement leur permet ainsi de se consacrer plus intensément à la recherche, en particulier dans le contexte d'une mobilité thématique ou géographique. Le dispositif est particulièrement prisé dans les secteurs disciplinaires où la proportion de chercheurs (par rapport aux enseignants-chercheurs) est faible, ce qui est le cas des mathématiques et des SHS.

Le CNRS apporte une contribution financière – au titre des heures d'enseignement à assurer – aux établissements qui restent employeurs pendant la période « d'accueil ».

Pour 2020-2021, le CNRS accueille ainsi en délégation plus de 800 enseignants -chercheurs personnes pour un équivalent de 544 ETPT, 52 d'entre eux le sont pour faciliter la préparation d'un projet européen.

ANNEXE 4 - Dispositifs existants et pratiques des établissements : Recrutement, évaluation et promotion, compléments salariaux

Aménagement du temps de travail : décharges d'enseignement et CRCT

Personnels concernés	Textes (avant les modifications issues de la LPR et de ses décrets d'application à venir)	Observations	Pratiques des établissements
	<p>● Code de l'éducation, art. L. 123-3 : <i>« Les missions du service public de l'enseignement supérieur sont :</i></p> <p>1° La formation initiale et continue tout au long de la vie ; 2° La recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société. Cette dernière repose sur le développement de l'innovation, du transfert de technologie lorsque celui-ci est possible, de la capacité d'expertise et d'appui aux associations et fondations, reconnues d'utilité publique, et aux politiques publiques menées pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et de développement durable ; 3° L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ; 4° La diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle ; 5° La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ; 6° La coopération internationale. »</p> <p>● Code de l'éducation, art. L. 952-3 : <i>« Les fonctions des enseignants-chercheurs s'exercent dans les domaines suivants :</i></p> <p>1° L'enseignement incluant formation initiale et continue, tutorat, orientation, conseil et contrôle des connaissances ; 2° La recherche ; 3° La diffusion des connaissances et la liaison avec l'environnement économique, social et culturel ; 4° La coopération internationale ; 5° L'administration et la gestion de l'établissement. <i>En outre, les fonctions des personnels enseignants et hospitaliers et des personnels enseignants de médecine générale comportent une activité de soins, conformément aux articles L. 952-21 à L. 952-23-1.</i></p>	<p>● Aucun texte ne mentionne explicitement la mission « participation aux projets de recherche européens »</p> <p>● Cependant, l'arrêté du 31 juillet 2009 prévoit une catégorie d'activités, intitulée « Animation, encadrement ou valorisation de la recherche » qui mentionne notamment les activités de : pilotage scientifique de projets de recherche en réseau d'une part et de valorisation tel que brevets, expertises, consultations, dépôt de brevets, organisation de manifestations d'autre part. La mission « participation aux projets de recherche européens » pourrait s'inscrire dans cette catégorie d'activités.</p> <p>● La circulaire du 21 avril 2010 précise que le référentiel n'a pas vocation d'exhaustivité, il recense les activités les plus courantes et peut être enrichi. Il appartient à chaque établissement d'arrêter la liste des tâches qui ont vocation à être prises en compte dans le tableau d'équivalences horaires de l'établissement.</p>	<p>Pratiques des établissements</p> <p>Décharges d'enseignement</p> <p>Université de Mulhouse : Décharge d'enseignement financée par les projets sélectionnés (2 personnes concernées).</p> <p>Université de Lille : Possibilité de financer des décharges à hauteur de 72H. Inconvénient : les décharges ne constituent pas une réelle solution pour les universités dont le taux d'encadrement est trop bas.</p> <p>Université Rennes I : - Décharges d'enseignement dans la limite de 64 HETD pour les porteurs de projets ERC (le financement est pris en charge par l'établissement) : 9 demandes entre 2016 et 2019. - Décharges d'enseignement jusqu'à 96 HETD pour la coordination de grands projets et à destination des enseignants-chercheurs coordinateurs de projets collaboratifs ou lauréats ERC ainsi que leurs proches collaborateurs (financement sur les coûts indirects du projet).</p> <p>Université Bordeaux III : Modulations de services spécifiques pour les candidats aux projets ANR et H2020 (32 h x pour 5 porteurs de projets potentiels), avec obligation de déposer un projet (2016-2018). Au terme de 2 années, et du bilan fait de l'expérience, nous avons converti ces 5 MDS en 2 CRCT de 96 h, spécifiquement ciblés sur la préparation à des projets ANR et ERC, car l'expérience a montré que 32 h de modulation de services n'était pas suffisants pour préparer dans de bonnes conditions la réussite à ce type d'AAP.</p> <p>Université de Cergy-Pontoise : L'UCP offre au cas par cas des décharges d'enseignement annuelles pour les lauréats de projets européens et de projets ANR JCIC. Les décharges d'enseignement sont très demandées par les enseignants-chercheurs, notamment pour les bourses ERC. C'est un mécanisme pertinent pour faciliter le dépôt de projets. Il est important de les envisager à la fois au moment du montage du projet et pendant la durée de vie du projet.</p>

	<p><i>Les professeurs ont la responsabilité principale de la préparation des programmes, de l'orientation des étudiants, de la coordination des équipes pédagogiques.</i></p> <p><i>Un décret en Conseil d'Etat précise les droits et obligations des enseignants-chercheurs, notamment les modalités de leur présence dans l'établissement.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Code de la recherche, art. L. 112-1 : <p>« La recherche publique a pour objectifs :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Le développement et le progrès de la recherche dans tous les domaines de la connaissance ; b) La valorisation des résultats de la recherche au service de la société, qui s'appuie sur l'innovation et le transfert de technologie ; c) Le partage et la diffusion des connaissances scientifiques en donnant priorité aux formats libres d'accès ; c bis) Le développement d'une capacité d'expertise et d'appui aux associations et fondations, reconnues d'utilité publique, et aux politiques publiques menées pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et du développement durable ; d) La formation à la recherche et par la recherche ; e) L'organisation de l'accès libre aux données scientifiques. <p>Les établissements publics de recherche et les établissements d'enseignement supérieur favorisent le développement des travaux de coopération avec les associations et fondations, reconnues d'utilité publique. Ils participent à la promotion de la recherche participative et au développement des capacités d'innovation technologique et sociale de la Nation. Ces coopérations s'exercent dans le respect de l'indépendance des chercheurs et, en l'absence de clauses contraaires, dans un but non lucratif. Les travaux de recherche menés dans le cadre de ces coopérations sont, en l'absence de clauses contraaires, rendus publics et accessibles. »</p> <p>❖ Référentiel national d'équivalences horaires</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences. <p>Art. 7 : « [...] III.-Dans le respect des principes généraux de répartition des services définis par le conseil d'administration en formation restreinte ou par l'organe en tenant lieu, le président ou le directeur de</p>		<p>INP Toulouse :</p> <p>Une décharge horaire de 64 H ETD est accordée à un enseignant-chercheur qui coordonne un projet européen. Les heures de vacations correspondantes sont financées sur les overheads du projet.</p> <p>Université de Strasbourg :</p> <p>Fait une offre d'accueil attractive aux hauts potentiels qu'elle a repérés pour les accompagner dans le dépôt et le suivi de projet européen. La décharge d'enseignement est l'une des composantes de cette offre d'accueil.</p> <p>Accorde des modulations de service : ainsi, elle accorde à tous les nouveaux MF une décharge de 96 HETD (qui vient en complément de la décharge de 32 HETD liée à la formation pédagogique obligatoire).</p> <p>Réflexion en cours sur un compte épargne enseignement et recherche (pour les C et EC plus avancés dans leur carrière) qui nécessitera un décompte pluriannuel du service d'enseignement.</p> <p>Université Toulouse 1 Capitole :</p> <p>En 2017, le CA a adopté une série de mesures afin de permettre aux EC une activité de recherche et de mieux répondre à des appels à projets d'envergure (mesures approuvées par le CODIR, le CT et la commission de la recherche) : possibilité de décharges de 30 heures de cours magistraux (HCM) ou 45 heures d'équivalent travaux dirigés (HETD) pour préparer une réponse à un appel à projets ANR ou H2020 lorsque l'université est coordinateur du projet et de 30 HCM ou 45 HETD pour un appel à projets ERC. Si l'EC bénéficiaire de la décharge ne dépose pas le projet ou si le projet n'est pas retenu, les heures font l'objet d'un rattrapage l'année ou le semestre suivant. Dans les cas où l'appel à projet se fait en plusieurs phases, si le projet est retenu à l'issue de la 1^{ère} phase, il n'est pas demandé de rattraper les heures de décharge.</p> <p>Les MCF nouveaux arrivants bénéficient d'un contrat de modulation allant jusqu'à 3 ans et jusqu'à 96 HETD avec des objectifs à atteindre (publications, colloques) précis en fonction de la modulation mise en place, avec évaluation des objectifs à atteindre sur la base d'un rapport présenté en commission de la recherche. Possibilité de décompte pluriannuel des heures de décharges dans certains cas précis (IUF). Modulations de service liées à des primes de publication pour les économistes dans le cadre de la relation avec la fondation JJ Laffont.</p> <p>Université de Bretagne Sud :</p> <p>Décharge d'enseignement dans la limite annuelle de 32 HETD pour les responsables scientifiques de projet H2020 et de 64 HETD pour les coordinateurs de projet H2020 et les lauréats ERC. L'université de Bretagne prévoit des conditions d'éligibilité, fondées sur le montant des contrats, pour ces décharges</p>
--	--	--	--

	<p><i>l'établissement arrête les décisions individuelles d'attribution de services des enseignants-chercheurs dans l'intérêt du service, après avis motivé, du directeur de l'unité de recherche de rattachement et du directeur de la composante formulé après consultation du conseil enseignants.</i></p> <p>Ces décisions prennent en considération l'ensemble des activités des enseignants-chercheurs [...].</p> <p><i>La modulation peut s'inscrire dans le cadre d'un projet individuel ou collectif, scientifique, pédagogique ou lié à des tâches d'intérêt général. Elle tient compte du caractère annuel ou pluriannuel de ce projet [...].»</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences. ● Circulaire du 21 avril 2010 : mode d'emploi du référentiel national d'équivalences horaires 		<p>Université Paris Diderot :</p> <p>Une pratique établie dans certaines UFR autorise des décharges de service aux enseignants-chercheurs qui obtiennent un projet ERC avec une implication dans le projet à plus de 50% de leur temps de travail. Le CA n'a pas délibéré à ce sujet. Chaque enseignant-chercheur doit faire une demande de décharges de service auprès de son UFR d'appartenance. Les crédits alloués pour financer les décharges sont pris sur la ligne budgétaire « <i>overheads</i> » du projet ERC. En aucun cas un enseignant-chercheur n'a obtenu une décharge de plus de 2/3 de son service d'enseignement.</p>
Enseignants-chercheurs	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Congé pour recherches et conversions thématiques (CRCT) ● Décret n°84-431 du 6 juin 1984 <i>Art. 19 : Les enseignants-chercheurs titulaires en position d'activité régis par le présent décret peuvent bénéficier d'un congé pour recherches ou conversions thématiques, d'une durée de six mois par période de trois ans passée en position d'activité ou de détachement, ou douze mois par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement. [...]</i> <p><i>Le congé pour recherches ou conversions thématiques est accordé par le président ou le directeur de l'établissement, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis du conseil académique ou de l'organe compétent pour exercer les attributions</i></p>		<p>CRCT</p> <p>Université de Strasbourg :</p> <p>Réflexion en cours sur un compte épargne enseignement et recherche (pour les chercheurs et enseignants-chercheurs plus avancés dans leur carrière) qui nécessitera un décompte pluriannuel du service d'enseignement.</p> <p>Université Toulouse 1 Capitole :</p> <p>En 2017, le CA a adopté une série de mesures afin de permettre aux enseignants-chercheurs une activité de recherche et de mieux répondre à des appels à projets d'envergure (mesures approuvées par le CODIR, le CT et la commission de la recherche) : possibilité de décharges de 30 heures de cours magistraux (HCM) ou 45 heures d'équivalent travaux dirigés (HETD) pour préparer une réponse à un appel à projets ANR ou H2020 lorsque l'université est coordinateur du projet et de 30 HCM ou 45 HETD pour un appel à projets ERC. Si l'enseignant-chercheur bénéficiaire de la décharge ne dépose pas le projet ou si le projet n'est pas retenu, les heures font l'objet d'un rattrapage l'année ou le semestre suivant. Dans les cas où l'appel à projet se</p>

<p><i>mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1 du code de l'éducation. [...]</i></p> <p><i>Des congés pour recherches ou conversions thématiques sont également accordés par le président ou le directeur de l'établissement, sur proposition des sections compétentes du Conseil national des universités dont relève l'enseignant-chercheur ou, dans les disciplines pharmaceutiques, sur proposition des sections compétentes du Conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques, dans le cadre d'un contingent annuel fixé par arrêté. Ce contingent représente 40 % du nombre de congés accordés par les établissements l'année précédente. »</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Arrêté du 25 février 2003 relatif aux conditions d'attribution et l'exercice du CRCT ● Circulaire relative aux conditions d'attribution et d'exercice des CRCT accordés aux enseignants-chercheurs 	<p>fait en plusieurs phases, si le projet est retenu à l'issue de la 1^{ère} phase, il n'est pas demandé de rattraper les heures de décharge.</p> <p>Les MCF nouveaux arrivants bénéficient d'un contrat de modulation allant jusqu'à 3 ans et jusqu'à 96 HETD avec des objectifs à atteindre (publications, colloques) précis en fonction de la modulation mise en place, avec évaluation des objectifs à atteindre sur la base d'un rapport présenté en commission de la recherche. Possibilité de décompte pluriannuel des heures de décharges dans certains cas précis (IUF). Modulations de service liées à des primes de publication pour les économistes dans le cadre de la relation avec la fondation JJ Laffont.</p> <p>Université de Bretagne sud :</p> <p>Décharge d'enseignement dans la limite annuelle de 32 HETD pour les responsables scientifiques de projet H2020 et de 64 HETD pour les coordinateurs de projet H2020 et les lauréats ERC. L'université de Bretagne prévoit des conditions d'éligibilité, fondées sur le montant des contrats, pour ces décharges</p> <p>Université Paris Diderot :</p> <p>Une pratique établie dans certaines UFR autorise des décharges de service aux enseignants-chercheurs qui obtiennent un projet ERC avec une implication dans le projet à plus de 50% de leur temps de travail. Le CA n'a pas délibéré à ce sujet. Chaque enseignant-chercheur doit faire une demande de décharges de service auprès de son UFR d'appartenance. Les crédits alloués pour financer les décharges sont pris sur la ligne budgétaire « <i>overheads</i> » du projet ERC. En aucun cas un enseignant-chercheur n'a obtenu une décharge de plus de 2/3 de son service d'enseignement.</p> <p>Université de Strasbourg :</p> <p>Le montage et/ou la mise en place d'un projet dans le cadre d'un programme d'envergure (notamment projet européen) ainsi que la coordination de réseau de chercheurs constituent un des principaux critères d'éligibilité d'attribution de CRCT sur le contingent local.</p> <p>Université Bordeaux III (Bordeaux-Montaigne) :</p> <p>Au terme de 2 années (2016-2018) et du bilan fait de l'expérience, les 5 modulations de service de 32 H attribuées à 5 porteurs de projets ont été converties en 2 CRCT de 96 h, spécifiquement ciblés sur la préparation à des projets ANR et ERC, car l'expérience a montré que 32 h de modulation de services n'étaient pas suffisants pour préparer dans de bonnes conditions la réussite à ce type d'AAP.</p> <p>Université Paris Diderot :</p> <p>Un dispositif appelé « CRCT Europe » existe depuis 2015. Il s'agit d'une mesure initiée par la Présidence et validée en Commission Recherche pour soutenir les chercheurs souhaitant déposer un projet de recherche H2020. Cette mesure est financée sur les redevances brevets de l'université. Il s'agit d'un véritable outil d'incitation à déposer des projets européens en coordination ou ERC. Le CRCT Europe permet de libérer du temps d'enseignement dans la</p>
--	--

			<p>phase de préparation du projet. Les décharges d'enseignement sont compensées aux UFR. Un maximum de 96 h ou une demi décharge est autorisée dans le cadre de ce dispositif. La contrainte étant que l'enseignant-chercheur dépose le projet avec l'université Paris Diderot comme bénéficiaire.</p> <p>L'impact observé n'est pas à la hauteur de nos attentes. Un des aspects les plus compliqués de ce dispositif est l'organisation des évaluations des projets des candidats au CRCT Europe par l'établissement.</p> <p>INP Toulouse :</p> <p>Des CRCT sont accordés pour la préparation de projets européens, particulièrement si l'enseignant-chercheur effectue des mobilités dans des universités étrangères.</p>
--	--	--	--

Le recrutement

Personnels concernés	Textes	Observations	Pratiques des établissements
Enseignants-chercheurs	<p>Recrutement :</p> <p>Décret n°84-431 du 6 juin 1984,</p> <p>art. 9 à 9-2 (comités de sélection) ;</p> <p>art 22 à 24 (procédure de qualification aux fonctions de MCF par le CNU) ;</p> <p>art 43 à 45 (procédure de qualification aux fonctions de PU par le CNU) ;</p> <p>art 46 : répartition des différentes modalités de concours : candidats avec HDR, candidats ayant exercé une mission particulière ...</p>	<p>Le rapport IGF-CGE-IGAENR de juillet 2016 sur la participation française aux programmes de recherche et d'innovation indique que seules 2 sections disciplinaires sur les 52 (hors santé) du CNU utilisent dans leur procédure d'évaluation un critère pouvant être relié à cette activité intitulée « participation à des contrats de recherche ».</p> <p>Ce rapport de 2016 souligne également, pour l'accès au corps de professeur des universités, la concurrence entre le temps consacré à la préparation de l'obtention de la HDR et la participation à des projets européens.</p>	<p>Recrutement</p> <p>Université de Toulouse I :</p> <p>Repérage des hauts potentiels notamment lors du <i>Job Market</i> de San Diego.</p> <p>Université de Strasbourg :</p> <p>Dans sa politique d'attractivité, utilise les leviers suivants : parmi les appels à projets financés par l'IDEX (un appel à projet « attractivité » à destination des nouveaux nommés conduits à un « package d'arrivée » et un appel à projet « programme doctoral international » vise à attirer les meilleurs candidats au doctorat).</p>
Chercheurs			<p>INSERM : La participation à des projets européens est prise en compte notamment lors du recrutement. A titre d'exemple, dans le cadre du 7^{ème} PCRD, parmi les lauréats d'une bourse individuelle, 43 % ont été recrutés en France parmi lesquels 43 % en tant que chargés de classe normale de recherche de l'INSERM, 14 % en tant que directeur de recherche de 2^{ème} classe de l'INSERM et 5 % en tant que contractuels de l'INSERM.</p> <p>INSERM : Plan d'action initié par l'INSERM dont le point « 2. Développement de carrière et évaluation des chercheurs comprend notamment l'objectif « Valoriser l'expérience à l'international dans les carrières scientifiques. Cette valorisation doit être prise en compte lors du recrutement, de l'évaluation et de la promotion des chercheurs.</p> <p>INRA : En 2018, l'INRA a mené une action spécifique à destination des candidats ERC. Pour les ERC « starting grant », les chefs d'établissement identifient des candidats parmi les post-doctorants travaillant à l'INRA et souhaitant monter un projet ERC. Ils sont auditionnés par un</p>

			<p>panel présidé par la directrice générale déléguée à la science et à l'innovation. Les 4 à 6 personnels sélectionnés par un bénéficiaire d'un contrat post-doctoral avec un salaire attractif d'une durée leur permettant de candidater deux fois de suite (en cas d'échec à la 1^{ère} candidature). Les lauréats ont l'assurance d'avoir un poste de chargé de recherche de classe normale ouvert sur leur thématique de recherche. Après le recrutement, ils reçoivent également la PEDR [source : réunion du 14 juin 2019].</p> <p>CNRS : Les responsabilités prises au niveau européen peuvent être un moyen de démontrer des compétences évaluées dans la carrière d'un chercheur, mais ne sont ni un objectif en soi, ni une condition d'accès à un corps ou grade supérieur.</p> <p>En dehors de la sensibilisation, le CNRS agit dans le cadre du décret de 1983, sachant que l'évaluation des chercheurs est menée par les sections du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) [source : réunion du 14 juin 2019].</p>
--	--	--	---

Evaluation et promotion

Personnels concernés	Textes	Observations	Pratiques des établissements
Enseignants-chercheurs	<p>Avancement de corps :</p> <p>Décret n°84-431 du 6 juin 1984, art. 9 à 9-2 (comités de sélection) ; art 22 à 24 (procédure de qualification aux fonctions de MCF par le CNU) ; art 43 à 45 (procédure de qualification aux fonctions de PU par le CNU) ; art 46 : répartition des différentes modalités de concours : candidats avec HDR, candidats ayant exercé une mission particulière ...</p>		<p>Evaluation et promotion des enseignants-chercheurs</p> <p>Université de Strasbourg : Prend en compte dans les rapports d'évaluation l'obtention de contrats européens</p>
Enseignants-chercheurs	<p>Avancement de grade</p> <p>● Décret n°84-431 du 6 juin 1984</p> <p>Art. 7-1 : « Chaque enseignant-chercheur établit, au moins tous les cinq ans, et à chaque fois qu'il est candidat à une promotion, un rapport mentionnant l'ensemble de ses activités et leurs évolutions éventuelles. Ce rapport est remis au président ou directeur de l'établissement qui en assure la transmission au Conseil national des universités ou au Conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques. L'avis émis par le conseil académique ou l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1 du code de l'éducation, siégeant en formation restreinte, sur les activités pédagogiques et les <u>tâches d'intérêt général</u>, qui figurent dans le rapport d'activité de l'intéressé, est joint à cette transmission et communiqué à</p>	<p>La participation aux projets de recherche européens peut être considérée comme une tâche d'intérêt général.</p>	

	<p><i>l'intéressé à qui est donnée la possibilité de faire des observations sur l'avis de l'établissement. »</i></p> <p>- Art. 36 et 40 : avancement de grade au choix des MCF ;</p> <p>Art. 40 : « <i>Cet avancement a lieu sur la base de critères rendus publics, d'une part, par les sections du Conseil national des universités et, d'autre part, par les établissements. Parmi ces critères, l'investissement des maîtres de conférences dans leur mission d'enseignement doit être particulièrement pris en compte. »</i></p> <p>- Art. 52 et 56 : avancement de grade au choix des PU.</p>		
Enseignants-chercheurs	<p>Bonification</p> <p>● Décret n°84-431 du 6 juin 1984,</p> <p>Art. 39 (bonification pour les MCF pour avoir exercé un mandat ou pour mobilité) :</p> <p>« Les maîtres de conférences qui ont exercé un mandat, pendant une durée d'au moins trois ans, de président ou de directeur d'établissement public d'enseignement supérieur bénéficient, sur leur demande, d'une bonification d'ancienneté d'une durée égale à 60 % de la durée effective d'un seul mandat. Cette bonification est prise en compte pour l'avancement d'échelon. Elle ne peut être accordée à un maître de conférences qu'une seule fois.</p> <p>Une <u>bonification d'ancienneté d'un an</u> prise en compte pour l'avancement d'échelon est accordée, sur leur demande, aux maîtres de conférences qui ont accompli en cette qualité ou en qualité de maître-assistant une mobilité au moins égale à deux ans ou à un an si la mobilité est effectuée dans un organisme d'enseignement supérieur ou de recherche d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autre que la France. Cette bonification ne peut être accordée aux maîtres de conférences qui ont déjà bénéficié d'une bonification d'ancienneté au titre de la mobilité. »</p> <p>Art. 55 (bonification pour les MCF pour avoir exercé un mandat ou pour mobilité)</p> <p>« Les professeurs des universités qui ont exercé, pendant une durée d'au moins trois ans, un mandat de président ou de directeur d'établissement public d'enseignement supérieur bénéficient, sur leur demande, d'une bonification d'ancienneté d'une durée égale à 60 % de la durée effective d'un seul mandat. Cette bonification est prise en compte pour l'avancement d'échelon. Elle ne peut être accordée à un professeur des universités qu'une seule fois.</p> <p>Une <u>bonification d'ancienneté d'un an</u> prise en compte pour l'avancement d'échelon est accordée, sur leur demande, aux</p>		

Chercheur s	<p><i>professeurs des universités qui ont accompli en cette qualité une mobilité au moins égale à deux ans ou à un an si la mobilité est effectuée dans un organisme d'enseignement supérieur ou de recherche d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autre que la France. Cette bonification ne peut être accordée aux professeurs des universités qui ont déjà bénéficié d'une bonification d'ancienneté au titre de la mobilité.</i></p> <p><i>Sont seuls considérés comme ayant satisfait à la mobilité les professeurs des universités qui ont exercé des fonctions d'enseignant-chercheur ou une activité de recherche ou une autre activité professionnelle à temps plein après mutation dans un autre établissement ou bénéficié d'une mise en congé pour recherches ou conversions thématiques ou d'une mise en position de détachement, de disponibilité ou de délégation selon les modalités prévues aux b, c et d de l'article 14 ci-dessus. »</i></p>		
Chercheur s	<ul style="list-style-type: none"> ● Code de la recherche, art. L. 112-1 (cf missions des enseignants-chercheurs ci-dessus) ; ● Code de la recherche, art. L. 411-1 <p>« Les personnels de la recherche concourent à une mission d'intérêt national. Cette mission comprend :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Le développement des connaissances ; b) Leur transfert et leur application dans les entreprises, et dans tous les domaines contribuant au progrès de la société ; c) La diffusion de l'information et de la culture scientifique et technique dans toute la population, et notamment parmi les jeunes ; d) La participation à la formation initiale et à la formation continue ; e) <u>L'administration de la recherche</u> ; f) <u>L'expertise scientifique</u>. » ; <ul style="list-style-type: none"> ● Décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques. <p>Art. 35 : [...] « Outre les missions définies à l'article 24 de la loi du 15 juillet 1982 susvisée, les directeurs de recherche ont vocation à concevoir, animer ou coordonner les activités de recherche ou de valorisation. »</p> <p>Art. 53 :</p>	<p>Le décret cadre ne prévoit pas explicitement la participation aux projets de recherche européens comme critères d'évaluation pour le recrutement et l'avancement des chercheurs.</p> <p>Les critères des sections du CNRS ne mentionnent pas non plus explicitement la participation aux projets de recherche européens comme critères d'évaluation.</p>	<p style="text-align: center;">Evaluation et promotion des chercheurs</p> <p>IRD : le portage de projets européens est pris en compte comme critère pour la promotion. Pour autant, il n'y a pas d'indicateur précis sur ce point.</p> <p>CNRS : Le suivi des chercheurs (compte-rendu annuel d'activité (CRAC) ou recueil d'informations pour un observatoire des activités (RIBAC) selon les domaines scientifiques) a été enrichi d'une information à saisir relative au « nombre de candidatures à l'ERC dans les trois dernières années ». Ce champ va évoluer et deviendra : « Avez-vous dans l'année, déposé un projet européen (ERC, projet collaboratif ...) dont vous assurez la coordination ? » avec la possibilité d'ajouter un commentaire si la réponse est positive. Cette action permet de mettre en valeur les responsabilités prises au niveau européen, comme elles permettent de sensibiliser les chercheurs à l'importance du sujet dans le suivi de leur carrière [source : réunion du 14 juin 2019].</p> <p>Les responsabilités prises au niveau européen peuvent être un moyen de démontrer des compétences évaluées dans la carrière d'un chercheur, mais ne sont ni un objectif en soi, ni une condition d'accès à un corps ou grade supérieur.</p> <p>En dehors de la sensibilisation, le CNRS agit dans le cadre du décret de 1983, sachant que l'évaluation des chercheurs est menée par les sections du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) [source : réunion du 14 juin 2019].</p> <p>CNRS : Si l'objectif du ministère est d'aller plus loin dans l'importance accordée aux programmes européens dans la carrière des chercheurs, en prévoyant que l'évolution de carrière soit liée à la participation active aux programmes cadres ou à la prise de responsabilité dans un cadre européen, alors il pourrait être envisagé de faire évoluer les dispositions du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983, en ciblant les éléments pris en compte pour une</p>

	<p>Peuvent accéder au grade de directeur de recherche de 1^{re} classe, les directeurs de recherche de 2^e classe justifiant au moins de quatre années d'ancienneté dans leur grade.</p> <p>Il est tenu compte pour cet avancement de la qualité et du niveau des recherches accomplies, de la participation du candidat à des actions de valorisation, d'information scientifique et technique, de formation et, le cas échéant, d'administration de la recherche.</p> <p>Il est tenu spécialement compte de la mobilité accomplie par le chercheur. Sont notamment pris en considération les apports notoirement effectués sur des thèmes ou dans des laboratoires différents, notamment au cours de stages postérieurs à un doctorat, ou les missions de longue durée accomplies à l'étranger, ou les fonctions exercées auprès d'une administration de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'une entreprise publique ou privée.</p>		<p>promotion comme son article 53 le prévoit aujourd'hui pour la prise en compte des mobilités accomplies pour l'accès au grade DR1 [source : réunion du 14 juin 2019].</p>
Chercheurs	<p>● Décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques.</p> <p>Art. 11 : (bonification pour les chargés de recherche et directeurs de recherche pour mobilité)</p> <p>« Une bonification d'ancienneté d'un an prise en compte pour l'avancement d'échelon est accordée aux chercheurs qui, à compter de la date de publication du présent décret, effectuent une mobilité dont la durée est au moins égale à deux ans, dans un autre organisme de recherche ou d'enseignement supérieur, à l'étranger, auprès d'une administration de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'une entreprise publique ou privée. »</p>		<p>INSERM : Plan d'action initié par l'INSERM dont le point « 2. Développement de carrière et évaluation des chercheurs comprend notamment l'objectif « Valoriser l'expérience à l'international dans les carrières scientifiques. Cette valorisation doit être prise en compte lors du recrutement, de l'évaluation et de la promotion des chercheurs.</p>
ITA	<p>● Décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques.</p> <p>Art. 241-2 (bonification pour les ITA pour mobilité) :</p> <p>« Une bonification d'ancienneté d'un an, prise en compte pour l'avancement d'échelon, est accordée aux assistants ingénieurs, aux ingénieurs d'études et aux ingénieurs de recherche qui effectuent une mobilité dont la durée est au moins égale à deux ans dans un autre établissement de recherche ou d'enseignement supérieur en France ou à l'étranger, auprès d'une administration de l'Etat ou d'une collectivité territoriale ou auprès d'une entreprise publique ou privée. Cette bonification ne peut être accordée qu'une seule fois au titre d'un même corps. Les services accomplis en administration centrale de l'éducation nationale, de</p>		

	<p><i>l'enseignement supérieur et de la recherche ne peuvent être considérés comme des fonctions exercées en mobilité ouvrant droit à cette bonification d'ancienneté. »</i></p>		
ITRF	<p>● Décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur.</p> <p>Art. 145-1 (bonification pour les ITA pour mobilité) :</p> <p>« Une bonification d'ancienneté d'un an prise en compte pour l'avancement d'échelon est accordée aux ingénieurs de recherche, aux ingénieurs d'études et aux assistants ingénieurs qui effectuent une mobilité dont la durée est au moins égale à deux ans, dans un établissement de recherche en France ou à l'étranger, auprès d'une administration de l'Etat ou d'une collectivité territoriale ou auprès d'une entreprise publique ou privée. Cette bonification ne peut être accordée qu'une seule fois au titre d'un même corps. »</p>		

Compléments salariaux (régime indemnitaire ...)

Personnels concernés	Textes	Observations	Pratiques des établissements
Personnels enseignants et BIATSS	<p>Intéressement</p> <p>● Code de l'éducation, art. L. 954-2 :</p> <p>« Le président est responsable de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés à l'établissement, selon des règles générales définies par le conseil d'administration. La prime d'encadrement doctoral et de recherche est accordée après avis de la commission de la recherche du conseil académique.</p> <p><u>Le conseil d'administration peut créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels.</u></p> <p>Les conditions d'application du présent article peuvent être précisées par décret. »</p> <p>● Circulaire du 17 février 2017 relative à la création de régimes d'intéressement sur le fondement de l'article L. 954-2 du code de l'éducation au sein des établissements publics d'enseignement supérieur ayant accédé aux RCE.</p>		<p>Intéressement / Primes</p> <p>Université de Strasbourg : Par délibération (en 2017), l'U Strasbourg a institué une prime d'intéressement scientifique à destination des chercheurs et chercheuses et EC jugés de très haut niveau. Les personnels bénéficiant de cette prime sont généralement lauréats de contrats européens.</p> <p>Université de Rennes I : une prime, financée par les coûts indirects de l'ERC, est allouée aux bénéficiaires ERC.</p> <p>Université de Cergy-Pontoise :</p> <p>Une prime annuelle est également versée aux lauréats ERC (10.000€ pour les ERC <i>Starting grants</i> et 15.000€ pour les ERC <i>Advanced grants</i>). Ces incitations sont financées sur les coûts indirects du projet.</p>

<p>Personnels enseignants, BIATSS, chercheurs, ITA</p>	<p>Intéressement pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche scientifique</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Décret n° 2010-619 du 7 juin 2010 fixant les modalités de l'intéressement des personnels de certains établissements publics relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche scientifique ou de prestations de services. ● Circulaire du 9 juin 2011 relative aux nouvelles modalités de l'intéressement pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche scientifique. 	<p>Intéressement pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche scientifique</p>
<p>Université de Toulouse I : le dispositif d'intéressement sur contrat public permet de récompenser les EC investis dans des contrats européens.</p> <p>Université de Bretagne sud : pour les lauréats ERC, versement d'une prime pendant la durée de leur projet d'un montant de 10 000 € brut / an sur critère d'octroi automatique.</p> <p>Dans la cartographie des régimes indemnitaires, il apparaît par exemple que l'institut national polytechnique de Bordeaux a utilisé ce régime d'intéressement pour les participants à un projet ERC selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> * Objectif : mise en place pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche scientifique [vérifier si relève du décret n° 2010-619]; * Types de personnels potentiellement éligibles : Non précisé (tout membre participant à un projet <i>European Research Council</i>) ; * Montant : 13 800 euros brut pour un ERC <i>Starting</i> ou <i>Consolidator grants</i> et 20 700 euros bruts pour un ERC <i>Advanced</i> [vérifier si relève de l'art. L. 954-2 ou du décret n° 2010-619] <p>INRIA</p> <p>Une prime trimestrielle est versée en fonction de la catégorie du chercheur au regard des critères de l'ERC : 3000 euros brut pour les <i>Starting grants</i>, 3750 euros pour les <i>Consolidator grants</i>, et 4500 euros pour les <i>Advanced grants</i></p> <p>CEA :</p> <p>Le dispositif concerne les ingénieurs-chercheurs salariés du CEA qui obtiennent une bourse ERC et qui choisissent comme institution hôte le CEA, ainsi que les lauréats ERC, non salarié du CEA et qui après avoir choisi le CEA comme institution hôte sont recrutés en CDI ou CDD.</p> <p>Ainsi sont prévues :</p> <p>Une prime exceptionnelle d'obtention de 2000 euros lors de l'obtention de la bourse ERC (hors bourse Proof of concept), versée dans les 6 mois qui suivent la date d'obtention de la bourse [elle n'est pas attribuée des lors que le lauréat ERC est recruté en CDI au CEA à l'occasion de l'obtention de la bourse]</p> <p>Une prime dite « d'excellence », versée annuellement : 6000€ pour les « <i>Starting grant</i> », 8000 € pour les « <i>Consolidator grant</i> », 10 000€ pour les « <i>Advanced grant</i> »</p> <p>IFREMER</p> <p>Accorde aux coordinateurs de projets UE, 20 points pour toute la durée du projet. Cette prime est versée tous les mois avec le salaire du salarié concerné. Elle correspond à un montant de 93 Euros brut.</p>		

			<p>Institut Pasteur :</p> <p>Une prime annuelle est versée aux lauréats au titre des projets ERC, certains contrats industriels et des projets collaboratifs en coordination (H2020, NIH, DARPA, ANR et autres projets de grande envergure (fondations B&MG et Mécénats)).</p>
<p>Enseignant s-chercheurs et chercheurs</p>	<p>PEDR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 relatif à la prime d'encadrement doctoral et de recherche attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche ; - Arrêté du 18 septembre 2009 fixant les modalités de fonctionnement de l'instance nationale mentionnée à l'article 8 du décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 relatif à la prime d'excellence scientifique attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche ; - Circulaire du 28 février 2018 relative à la campagne d'examen des demandes de PEDR par l'instance nationale d'évaluation - Montants CNRS : 2 449 bénéficiaires, montant moyen annuel par agent : 3698 €. En 2016, 647 lauréats avec un montant moyen de 3 596 €. INSERM : 312 bénéficiaires, montant moyen annuel par agent : 5 346 €. INRA : 148 bénéficiaires, montant moyen annuel par agent : 9 497 en 2015. Taux minimum de 3 500 € annuels et taux maximum de 15 000€ annuels. Taux maximum pour les lauréats d'une distinction scientifique de 25 000€ annuels. Taux maximum pour les membres de l'IUF de 15 000€ annuels et taux minimum pour les membres juniors de 6 000€ annuels et de 10 000€ annuels pour les membres seniors. 	<p>Critères d'attribution (remplir 1 des 3 conditions) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national conférée par un organisme de recherche ; • Personnels apportant une <u>contribution exceptionnelle à la recherche</u> ; • Personnels dont l'<u>activité scientifique est jugée d'un niveau élevé + conditions</u> d'enseignement (effectuer pendant une durée de 4 ans un service annuel d'enseignement de 42 h de cours, 64 h de TD ou toute combinaison équivalente, ou bien effectuer des activités pédagogiques équivalentes pour chercheurs exerçant à l'étranger). 	<p>PEDR</p> <p>INRA : les lauréats ERC reçoivent une PEDR d'un montant de 6 500 euros bruts par an pendant 4 ans.</p> <p>IRD : un porteur de projet européen retenu peut prétendre à la PEDR.</p> <p>INRIA : la pratique à l'INRIA est d'attribuer la PEDR aux lauréats « Conseil Européen de la Recherche » (ERC).</p>
<p>Chercheur s</p>	<p>ISFIC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 2006-491 du 26 avril 2006 instituant une indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif 	<p>Critères d'attribution : Assumer des fonctions comportant l'exercice de</p>	<p>ISFIC</p> <p>IRD : l'ISFIC a été utilisée à la marge pour valoriser un chercheur ayant obtenu un prix consécutif.</p>

	<p>dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Arrêté du 26 avril 2006 fixant le montant maximum annuel de l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif attribuée à certains personnels en fonctions dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique 	<p>responsabilités particulières de direction, de coordination ou d'animation</p> <p>Bénéficiaires : personnels du niveau de la catégorie A en fonctions dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique. Liste des fonctions fixée par chaque conseil d'administration.</p>	<p>CNRS : la pratique du CNRS est d'attribuer l'ISFIC de 12 000 à 18 000 € sur 4 ans aux lauréats « Conseil Européen de la Recherche » (ERC).</p> <p>En 2015, le CNRS a acté le versement automatique de l'ISFIC (ISFIC responsable de grands projets) aux coordinateurs de projets européens. Selon les avis recueillis de façon informelle, les suppléments salariaux apportent une reconnaissance mais ne constituent guère un élément déclencheur de prise de décision pour les candidats [source : réunion du 14 juin 2019].</p>
Chercheurs			<p>Primes sans précision sur le fondement juridique</p> <p>INSERM : des compléments salariaux sont attribués aux fonctionnaires chercheurs Inserm lauréats des programmes ERC – Conseil européen de la recherche – et AMSC – Actions Marie Sklodowska-Curie.</p> <p>INSERM : Piste de réflexion : attribuer un complément salarial aux fonctionnaires chercheurs coordonnant un projet collaboratif dans le cadre du programme Santé, à l'instar des programmes ERC et AMSC.</p> <p>IRD : les évolutions à venir du RIFSEEP pour les chercheurs pourraient permettre de mieux prendre en compte l'investissement dans les projets européens.</p> <p>INRIA : un dispositif de prime au titre de la coordination de projets H2020 a été mis en place en janvier 2015, d'un montant de 7 000 euros par an durant la durée du projet. Le montant est de 5 000 euros pour les projets collaboratifs Actions Marie Sklodowska-Curie (MSCA) [source : réunion du 14 juin 2019].</p>
ITA – ITRF	<p>RIFSEEP</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Arrêté du 19 juillet 2017 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur, à certains corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques et à l'emploi de délégué régional du Centre national de la recherche scientifique. ● 5 arrêtés barèmes en date du 24 mars 2017 ; 		

	<p>Circulaire du 15 septembre 2017 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel : Annexe 1 Cartographie des fonctions de la filière recherche et formation (corps ITRF et ITA).</p>		
--	---	--	--

Liste des abréviations

- AMI** : Appel à manifestation d'intérêt
- ANR** : Agence national de la recherche
- CNU** : Conseil national des universités
- COP** : Contrat d'objectifs et de performance
- CoNRS** : Comité national de la recherche scientifique
- CRCT** : Congés pour recherches ou conversions thématiques
- DAEI** : Délégation aux affaires européennes et internationales
- DGDS** : Directeur général délégué pour la science
- DGRI** : Direction générale de la recherche et de l'innovation
- DGRH** : Direction générale des ressources humaines
- DGESIP** : Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
- DG R&I** : Direction générale de la recherche et l'Innovation à la Commission européenne
- DR** : Directeur/Directrice de Recherche
- EC** : Enseignant chercheur/ Enseignante-chercheuse
- EPSCP** : Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
- EPST** : Établissement public à caractère scientifique et technologique
- ERA**: *European Research Area*
- ERC**: *European Research Council*
- ESRI** : Enseignement supérieur, recherche et innovation
- HDR** : Habilitation à diriger des recherches
- HRS4R**: *Human Resources Strategy for Researchers*
- IGF-CGE-IGAENR** : l'Inspection générale des finances-Conseil général de l'économie-Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
- IUF** : Institut universitaire de France
- LDG** : lignes directrices de gestion
- LPR** : Loi de programmation de la recherche
- MCF** : Maître/Maîtresse de conférences
- MESRI** : ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
- PEDR** : Prime d'encadrement doctoral et de recherche
- PCN** : Points de contact nationaux
- PCRI** : Programme-cadre de recherche et innovation de l'Union européenne
- PU** : Professeur d'université/Professeure d'université
- RCE** : Responsabilités et compétences élargies
- RH** : Ressources humaines
- RIPEC** : Régime indemnitaire des personnels enseignants & chercheurs
- UE** : Union européenne



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

