



CHARTRE D'ACCUEIL DES CHERCHEURS CONTRACTUELS

PREAMBULE

Le développement de la recherche contractuelle a amené, à l'Ined comme dans les autres institutions de recherche, la multiplication des recrutements de jeunes docteurs en CDD, parfois appelés « post-doctorants ». Préoccupé par la carrière de ces jeunes chercheurs, l'Ined a décidé d'adopter une charte interne définissant les conditions de leur recrutement et de leur accueil, en accord avec le contenu de la Charte européenne du chercheur¹. L'Ined s'engage ainsi dans une politique d'accueil visant à favoriser leur développement personnel et professionnel. L'Ined accorde en particulier une grande importance à la concordance entre la durée de leur contrat et l'accomplissement de leur projet et souhaite garantir leur autonomie dans l'exercice de la recherche.

Deux voies de recrutement de chercheurs contractuels sont prévues à l'Ined. D'une part, des post-doctorants (chercheurs contractuels titulaires d'un doctorat depuis moins de 5 ans) sont recrutés sur des profils ouverts sur avis du Comité de sélection des post-doctorants de l'Ined. D'autre part, des chercheurs contractuels (post-doctorants ou non) sont recrutés sur des projets de recherche spécifiques à l'initiative de chercheurs permanents de l'Ined (appelés par la suite « chercheurs contractuels sur profil spécifique »). Dans le cadre de certains de ses projets, l'Ined accueille par ailleurs dans ses locaux des chercheurs contractuels rémunérés par d'autres institutions (appelés par la suite « chercheurs contractuels associés »).

Cette charte, qui explicite les rôles et les responsabilités de chacun, doit être signée, en début de contrat, par les chercheurs contractuels, leur(s) chercheur(s) référent(s) et les responsables des unités de recherche d'accueil, quelle que soit leur voie d'entrée à l'Ined. Sans valeur juridique, elle constitue un

¹ Document consultable sur : http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_en-fr.pdf. La charte d'accueil des chercheurs contractuels de l'Ined s'inspire par ailleurs fortement de la Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat par l'INRA, du Code de conduite de l'UPMC pour le recrutement, l'accueil et le développement de carrière des chercheurs post-doctoraux et de la publication « Enhancing the Postdoctoral Experience for Scientists and Engineers, A Guide for Postdoctoral Scholars, Advisers, Institutions, Funding Organizations, and Disciplinary Societies » (National Academy Press, Washington DC, 2000).

engagement institutionnel de l'Ined sur les conditions d'accueil des chercheurs contractuels et un engagement moral des signataires à respecter un ensemble de bonnes pratiques. Elle est également signée par la directrice de l'Ined qui est garante des conditions d'accueil dans l'Institut.

DEFINITIONS & OBJECTIFS

Définitions.

- Tout chercheur contractuel est titulaire d'un doctorat ou équivalent et est membre d'une (ou deux) unité(s) de recherche de l'Ined. Il peut se porter candidat avant l'obtention de son diplôme de doctorat, mais doit obligatoirement avoir déposé sa thèse au moment du début du contrat. Un chercheur contractuel est accueilli de façon temporaire à l'Ined pour y réaliser une activité de recherche qui s'inscrit dans le projet de l'unité qui l'accueille.
- Sont appelés **post-doctorants** les chercheurs contractuels ayant soutenu leur thèse depuis moins de cinq ans au moment de leur recrutement par l'Ined sur un contrat de post-doctorant².
- On appelle **chercheur référent** le chercheur responsable du projet pour lequel le chercheur contractuel est recruté. Pour les post-doctorants recrutés sur avis du Comité de sélection de l'Ined, le chercheur référent est généralement le chercheur qui a soutenu la candidature.

Objectifs. Le recrutement d'un chercheur sur contrat, qui permet de renforcer l'activité scientifique de l'unité d'accueil, doit aussi avoir pour objectif de contribuer à la formation à la recherche par la recherche. L'Ined considère qu'il est de son devoir de tout mettre en œuvre pour que le séjour des chercheurs contractuels constitue une étape valorisante de leur parcours professionnel en termes de compétences acquises et de perspectives de carrière.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Profils de recrutement. Le poste doit correspondre à un profil de chercheur et ne doit pas être confondu avec celui d'un ingénieur. Les activités des chercheurs contractuels peuvent être aussi variées que les activités des chercheurs permanents de l'Ined (production d'articles, préparation d'enquêtes...). Dans tous les cas, ils doivent impérativement bénéficier d'un temps suffisant (au moins 20% de leur temps de travail) qui leur permette

- de valoriser leurs travaux antérieurs (notamment la thèse) ou des travaux non directement liés au projet dans le cadre duquel ils ont été recrutés,
- de parfaire leur insertion dans le milieu de la recherche (participation à des séminaires, colloques ; réseautage ; réponse à des appels d'offres),
- d'acquérir des savoir-faire leur permettant une insertion professionnelle satisfaisante dans le monde académique ou dans un autre secteur.

² Si le seuil de 5 ans est "traversé" en cours de contrat, le statut de « post-doctorant » est maintenu tout le long de ce contrat, le statut étant défini en début de contrat. Par la suite, si un nouveau contrat est signé alors que le seuil de 5 ans est dépassé, il s'agira d'un contrat de « chercheur contractuel ».

Principe de mobilité.

- La mobilité étant reconnue comme moyen d'enrichir le développement professionnel des chercheurs, elle est fortement encouragée par l'Ined. En conséquence, il n'est pas souhaitable d'accueillir en contrat post-doctoral un candidat ayant effectué son contrat doctoral à l'Ined et qui n'a pas eu d'expérience professionnelle en dehors de l'Ined.
- Dans sa volonté de promouvoir l'internationalisation de la recherche, l'Ined pose le principe d'une égalité de traitement des candidats étrangers et s'engage à mettre en œuvre une politique d'accueil propice aux candidats de nationalité étrangère, ainsi qu'aux candidats de nationalité française pouvant faire état d'une expérience à l'étranger.

Rémunération.

- Les chercheurs contractuels recrutés à l'Ined bénéficient d'une rémunération dont le montant dépend de critères objectifs (expérience professionnelle, règlement financier du bailleur de fonds) et de l'application du barème des chargés d'études de 1ère catégorie. L'Ined s'acquitte à leur égard et à l'instar de toutes les catégories de contractuels, des charges sociales incombant à un employeur public.
- Dans les conditions et les limites fixées par les textes relatifs au cumul d'activités à titre accessoire, les chercheurs contractuels peuvent être autorisés à exercer des activités accessoires rémunérées (enseignement, valorisation, conseil, expertise rémunérée, etc.).

Durée.

- Sauf exceptions, la durée des contrats varie d'une à trois années (idéalement un an, renouvelable une à deux fois).
- La durée du contrat doit être adaptée au projet pour lequel le chercheur contractuel est recruté afin d'éviter l'enchaînement de plusieurs contrats de court terme en CDD dans la même équipe ; elle doit idéalement prévoir une période de valorisation des résultats.
- La prolongation d'un contrat est exceptionnelle et suppose l'obtention du financement nécessaire avec un objectif de réalisation explicite et partagé. Elle doit être anticipée, de manière à ne pas déstabiliser les conditions de travail du chercheur.

Publicité des recrutements.

- Les appels à candidature sont diffusés le plus largement possible auprès de la communauté scientifique, environ 2 mois avant la date prévue de clôture des dépôts de candidature. A minima, ils sont affichés sur le site internet de l'Ined.
- L'information diffusée concerne les points suivants : le nombre de postes ouverts, les compétences et connaissances requises, le sujet (voire, le cas échéant, une description précise du profil de poste), le projet scientifique dans lequel le candidat s'insère, les disciplines scientifiques, la durée (y compris les éventuelles conditions de renouvellement), les conditions salariales (salaire brut et net), les ressources disponibles (notamment pour la participation à des conférences), les critères et procédures de sélection (y compris date de réponse).
- Aucune publicité de recrutement ne peut être faite sans accord préalable de la direction de l'Ined.

Procédures de sélection.

- La sélection doit respecter les principes de transparence et d'égalité de traitement des candidats. Les procédures de sélection sont adaptées au type d'appel d'offres. D'une part, la sélection des chercheurs contractuels sur profil spécifique est organisée par les chercheurs recruteurs. D'autre part, la sélection des post-doctorants sur profil ouvert est réalisée par le Comité de sélection de l'Ined, composé de 10 personnalités scientifiques internes et externes.
- La sélection doit être validée par la direction de l'Ined avant recrutement.
- A l'issue du processus de sélection, tous les candidats doivent être informés des points forts et des points faibles de leur candidature. Une lettre de recrutement sera envoyée au candidat recruté pour rappeler toutes les conditions de son recrutement (telles que déjà précisées dans l'appel à candidatures).

DROITS & DEVOIRS DU CHERCHEUR CONTRACTUEL

Les chercheurs contractuels s'engagent à mener le projet pour lequel ils ont été recrutés tout en préparant la suite de leur parcours professionnel. Leurs activités doivent être le produit d'un bon équilibre entre leurs propres intérêts et ceux du projet qu'ils servent. Ils sont encouragés à nouer le plus de liens possibles avec des chercheurs de l'Ined qui pourraient les conseiller dans la conduite de leur recherche, dans la valorisation de leurs travaux et dans leur insertion professionnelle. Pour mener à bien leur recherche et tirer le meilleur parti de leur insertion à l'Ined, ils s'engagent à respecter un ensemble de bonnes pratiques listées ci-dessous.

Conduite de projet. Pour tirer le meilleur parti de son accueil à l'Ined, le chercheur contractuel s'engage à :

- Etablir un plan de travail dès le début de son accueil. Ce plan de travail devrait être défini avec le chercheur référent à l'occasion d'une réunion organisée à l'arrivée du chercheur contractuel. A cette même occasion, son projet professionnel devra être discuté, de même que des points cruciaux pour son devenir de chercheur (voir le guide d'entretien proposé en annexe). Discuter de ce qui devrait advenir après la fin du contrat est la meilleure façon de préparer l'accueil du chercheur contractuel à l'Ined ;
- Maintenir un contact constant avec son chercheur référent, en prenant notamment l'initiative de rendez-vous réguliers avec lui/elle (idéalement, au moins une fois par trimestre). Si elles donnent lieu à des décisions ou orientations importantes, ces réunions peuvent faire l'objet d'un bref compte-rendu partagé entre le chercheur contractuel et son chercheur référent ;
- Signaler sans tarder toute difficulté encourue dans l'exercice de la recherche à son chercheur référent et/ou au délégué aux affaires post-doctorales et/ou au responsable de l'unité d'accueil, qu'il s'agisse de difficultés relationnelles, psychologiques ou physiques encourues dans la réalisation de sa recherche. Il est bien entendu que ces informations doivent rester confidentielles.

Vie scientifique. Les chercheurs contractuels accueillis à l'Ined sont affiliés à une unité de recherche à titre principal et peuvent s'affilier secondairement à une autre unité. Comme les autres chercheurs, ils sont tenus de participer à l'ensemble des activités de leur unité principale : collaboration à des activités d'unité telles que la coordination d'une rubrique de revue, l'organisation de séminaires, participation à un projet de recherche de l'unité...

Déontologie scientifique. Le chercheur contractuel s'engage à respecter les règles en matière de recherche scientifique, en particulier :

- Respect de la confidentialité de certains documents, résultats ou certaines données ;
- Protection des données individuelles et utilisation de ces données dans le seul but des travaux de recherche ;
- Respect de la propriété intellectuelle et exclusion de toute forme de plagiat³, dont les auteurs peuvent encourir des sanctions disciplinaires et/ou des poursuites pénales ;
- Citation de l'Ined dans la signature des communications, publications ou autres formes de valorisation réalisées pendant la période d'accueil à l'Institut (voir le tableau des droits et obligations des chercheurs contractuels en annexe).

Respect des règles administratives de l'Ined. Le chercheur contractuel s'engage à :

- Respecter le règlement intérieur en vigueur à l'Ined⁴ ;
- En règle générale, être présent dans les locaux de l'Ined ; ou à défaut et à titre exceptionnel informer son chercheur référent de son temps de présence. Les salariés de l'Ined doivent avoir un ordre de mission (éventuellement permanent) lorsqu'ils travaillent en dehors des locaux de l'Ined.

Formation, valorisation & préparation de l'insertion professionnelle. Les chercheurs contractuels sont invités à tirer profit de toutes les ressources de l'Ined pour préparer leur insertion professionnelle, dans le monde académique ou dans un autre secteur.

- Pour développer leurs compétences, les chercheurs contractuels sont encouragés à participer aux formations organisées par l'Institut, à solliciter des formations externes spécifiques auprès du service de gestion des formations ou à organiser par eux-mêmes des ateliers.
- Afin de faire connaître leurs recherches et de poursuivre leur formation à la présentation orale et à la discussion de leurs travaux, les chercheurs contractuels sont encouragés à présenter leurs travaux lors de séminaires internes à l'Ined à divers stades de l'avancement de leurs travaux : réunions d'unité, Lundis de l'Ined...
- L'évaluation de la qualité d'un travail de recherche se fait principalement par contrôle des pairs lors de la valorisation des travaux, sous la forme de publications scientifiques ou de conférences dans des congrès nationaux et internationaux. Les publications sont, en outre, un facteur essentiel d'insertion professionnelle. Les chercheurs contractuels sont donc encouragés à participer à des colloques et à préparer des articles pour présenter leurs résultats. Des moyens sont mis à leur disposition par l'Ined pour participer à des colloques et pour soutenir l'écriture de textes en français ou en anglais, à publier sous une forme ou une autre (working papers, articles de revues...).
- Les chercheurs contractuels sont encouragés à collaborer avec d'autres chercheurs, de l'Ined notamment, pour la préparation de publications. Dans ce cas, la liste des auteurs devra refléter les contributions de chacun dans le respect des normes de publication⁵.

³ De bons exemples de ce qui constitue ou non du plagiat peuvent être trouvés dans <http://www.uottawa.ca/plagiat.pdf> (en français) ou dans <http://www.uottawa.ca/plagiarism.pdf> (en anglais).

⁴http://intraned.ined.fr/c/document_library/get_file?uuid=4ed0d81c-f236-49fb-9c35-caf32bcd66a&groupId=10165

- Afin de connaître les conditions d’insertion professionnelle des chercheurs sous contrat qu’il a accueillis, l’Ined s’engage à réaliser un suivi de ses chercheurs contractuels jusqu’à 5 années après la fin de l’accueil. A cette fin, les chercheurs contractuels seront invités à répondre à des demandes d’information sur l’évolution de leur situation professionnelle.

Droits en fin de contrat. A l’issue de son contrat, le chercheur contractuel bénéficie pendant une durée d’un an d’un ensemble de droits décrits dans le tableau des droits et obligations des chercheurs contractuels en annexe.

LES ROLES ET LES RESPONSABILITES DU CHERCHEUR REFERENT

Le rôle du chercheur référent est d’accompagner le chercheur contractuel dans la conduite de son projet de recherche et de veiller à sa bonne insertion au sein de l’Ined. Il doit en outre le soutenir dans le développement de son projet professionnel et sa transition vers un autre emploi plus durable.

Conduite du projet de recherches. Le chercheur référent s’engage à :

- Soutenir le chercheur contractuel dans la mise en œuvre d’un plan de travail progressif et réaliste qui lui permette de valoriser les résultats de sa recherche pendant la durée de son contrat post-doctoral ;
- Ne pas confier au chercheur contractuel des tâches extérieures à l’avancement de ses travaux et destinées à palier d’éventuelles insuffisances de ressources techniques ou administratives ;
- Se rendre disponible pour répondre dans des délais raisonnables aux demandes du chercheur contractuel, notamment pour l’organisation de réunions d’étapes (au moins une par trimestre) ou la relecture de productions intermédiaires. En tout état de cause, les délais de livraison des travaux et des commentaires devraient être systématiquement définis en collaboration avec le chercheur contractuel ;
- Identifier le plus tôt possible les situations critiques (blocages ou difficultés) et aider à mettre en place des solutions (réorientation des questions de recherche, changement de source de données, etc...) afin que le projet du chercheur contractuel puisse être poursuivi dans de bonnes conditions ;
- Le cas échéant, avertir –sans délai– le chercheur contractuel que son travail n’est pas conforme au calendrier fixé ou à la hauteur des standards académiques ;
- S’assurer que le chercheur contractuel respecte les règles de citation à l’occasion de la valorisation de ses travaux (communications et publications).

Besoins et ressources. Le chercheur référent s’engage à :

- Informer et conseiller le chercheur contractuel sur l’ensemble des ressources qu’il peut mobiliser à l’Ined (informatique, formation interne et/ou externe, documentation, assistance administrative...) ;

⁵ La signature d’un article est la contrepartie d’un travail scientifique qui va au-delà de simples conseils d’écriture. Un auteur doit avoir contribué de manière substantielle à la conception de l’article (définition du sujet et/ou de la méthodologie, analyse des données, interprétation des résultats, écriture, révision approfondie), doit avoir approuvé la version soumise à publication, doit être en mesure de présenter et défendre les résultats en public. Ces critères correspondent au standard retenu par la plupart des associations scientifiques et des universités qui publient leurs règles éthiques en matière d’autorité. Voir par exemple : <http://rio.msu.edu/authorshipguidelines.htm>

- Prévoir, en fonction des ressources disponibles et éventuellement avant même l'arrivée du chercheur contractuel, le budget nécessaire à sa participation à des conférences et réunions scientifiques en dehors de l'Ined ;
- S'assurer que les financements nécessaires au versement des rémunérations et à la réalisation des travaux de recherche sont prévus pour toute la durée du contrat ;
- S'assurer que le chercheur contractuel dispose d'une situation administrative adéquate (statut à l'Ined, titres de séjours) lui permettant de réaliser sa recherche dans de bonnes conditions. A défaut, il le soutient pour régulariser sa situation, avec l'assistance de la délégation aux affaires post-doctorales et/ou des services compétents de l'Ined ;
- Evaluer les besoins de formation du chercheur contractuel et s'assurer qu'ils sont satisfaits ;
- Le cas échéant, soutenir les démarches permettant au chercheur contractuel d'obtenir les données requises pour la réalisation de sa recherche ;
- Le cas échéant, s'assurer que le chercheur contractuel est dûment formé et équipé pour ne pas s'exposer inutilement à des risques physiques ou psychologiques dans l'exercice de sa recherche ;
- Accompagner le chercheur contractuel dans la recherche d'un nouvel emploi, sans attendre la fin du contrat.

Valorisation. Le chercheur référent s'engage à :

- Veiller à proposer au chercheur contractuel des sujets de recherche qui permettent une valorisation avec une prise de risque et un délai raisonnables ;
- Prévoir, dans le cadre du contrat, le temps nécessaire à l'achèvement des travaux du chercheur contractuel et à leur valorisation ;
- Encourager le chercheur contractuel à valoriser ses travaux à l'intérieur et en dehors de l'Ined, c'est-à-dire : s'assurer qu'il est informé des opportunités de séminaires ou colloques ; l'encourager à publier ses travaux le plus rapidement possible dans les revues scientifiques les plus appropriées (voire sous forme de working papers) ; l'aider à évaluer les conséquences de ses choix (notamment dans les cas où les conditions de valorisation créent des restrictions de droits pour l'auteur) ;
- Aider le chercheur contractuel à développer son insertion dans les réseaux nationaux et internationaux de chercheurs.

LES ROLES DU RESPONSABLE DE L'UNITE DE RECHERCHE D'ACCUEIL

Aux côtés du chercheur référent, le responsable de l'unité de recherche d'accueil a la responsabilité de veiller à la bonne insertion du chercheur contractuel au sein de l'Ined et, plus particulièrement, de l'unité de recherche. A ce titre, il s'engage à :

- Prévoir des interventions du chercheur contractuel en réunion d'unité ; idéalement une présentation de son projet et/ou de travaux antérieurs dans les premiers mois suivant son arrivée et, ultérieurement, une présentation de résultats de la recherche engagée à l'Ined ;
- Selon les besoins et projets de l'unité, inviter le chercheur contractuel –comme les autres chercheurs– à participer aux activités d'animation de la recherche de l'unité, sans toutefois nuire à l'avancée de ses travaux ;

- S'assurer que les activités du chercheur contractuel sont intégrées dans les budgets de l'unité, y compris en anticipant sur l'arrivée du chercheur contractuel ;
- Fournir des informations sur le devenir des chercheurs contractuels dans les rapports d'activité de l'unité.

MODALITES DE SUIVI & DE RECOURS

- Chaque année, le délégué aux affaires post-doctorales organise une réunion avec l'ensemble des chercheurs contractuels pour faire le point sur les conditions d'accueil au sein de l'Ined et échanger sur les problèmes en suspens.
- En cas de besoin, les chercheurs contractuels peuvent avoir recours à la Commission consultative paritaire (CCP) compétente à l'égard des non titulaires.
- En cas de non-respect des principes édictés dans cette charte, les signataires ont la possibilité de s'adresser au délégué aux affaires post-doctorales ou à la direction de l'Ined. Dans les cas de conflit, un médiateur pourra être nommé par la direction. En tout état de cause, les deux parties seront également entendues. En cas de difficultés persistantes, la CCP peut être saisie.

Le chercheur contractuel,

le

Le chercheur référent,

le

La directrice de l'Ined,

le

Le responsable de l'unité d'accueil,

le

ANNEXE 1.

DROITS & OBLIGATIONS DES POST-DOCTORANTS & CHERCHEURS CONTRACTUELS DE L'INED

	CHERCHEUR CONTRACTUEL	CHERCHEUR CONTRACTUEL ASSOCIE (salarié hors Ined)	ANCIEN CHERCHEUR CONTRACTUEL
Modalités de recrutement	Par le comité de sélection ou par un chercheur	Dépôt d'un dossier à la délégation aux affaires post-doctorales et arbitrage de la direction.	Statut accordé automatiquement à tous les chercheurs contractuels restés au moins un an à l'Ined, pour une durée maximale d'un an à partir de la fin du contrat
Activités	<u>Recrutement par un chercheur :</u> - Min. 20% du temps pour des travaux personnels (publications, candidatures...) NB : l'usage de ce temps doit être explicitement discuté avec le chercheur référent. Il est garanti au post-doc. <u>Recrutement par le comité</u> - peuvent se consacrer entièrement à leur projet de recherche - max. 20% du temps consacré à des tâches d'animation ou gestion de la recherche	A définir avec le chercheur référent	Pas d'obligation
Obligations			
Temps de présence	Entre mi-temps et temps plein <u>sauf</u> exception justifiée (à définir avec le chercheur référent)	A définir avec le chercheur référent	Pas d'obligation
Citation Ined	Oui, dans toutes les publications donnant suite à des travaux engagés à l'Ined, y compris après la fin de l'accueil à l'Ined. NB : après la fin de l'accueil à l'Ined, - un ancien chercheur contractuel peut signer « Ined » à condition d'avoir l'accord explicite de son ancien chercheur référent - s'il a une autre affiliation, avec laquelle il peut et souhaite signer, il doit mentionner, en note de bas de page, que ses travaux ont été engagés à l'Ined. Remarque : le logo de l'Ined peut être utilisé dans les documents produits par les chercheurs contractuels (ex : questionnaires d'enquêtes...), sous réserve d'accord de leur chercheur référent.		
Rattachement à une ou deux UR (dont une à titre principal)	Affiliation et participation	Affiliation et participation	Possibilité de participer aux activités de l'ancienne UR, sans affiliation formelle.
Signe la charte d'accueil des post-doctorants	Oui	Oui	De fait, l'a déjà signée
Respect des règlements de l'Ined : règlement intérieur, charte informatique	Oui	Oui	Oui
Organise une réunion initiale et des réunions de suivi	Oui	Oui	Oui
Accès aux crédits de l'Ined			
Rémunération	Salarié Ined (SCSP, Post-doc' « Ministère », iPOPs et autre ressources propres)	Non rémunéré par l'Ined.	Non rémunéré par l'Ined
Droit de tirage sur le budget des projets (notamment pour colloques ou missions de recherche)	Oui	Oui	Non prioritaire dans les arbitrages de la direction
Financement des missions longues (DRIP)	Oui (pendant la durée du contrat)	A voir selon les situations	Non
Accès aux autres ressources de l'Ined			
Bureau & poste informatique	En propre, si justifié par le temps de présence	En propre, si justifié par le temps de présence.	Dans un espace partagé, en fonction des possibilités
Compte informatique	Oui	Oui	Oui
Page web sur le site de l'Ined	Oui	Oui	Oui
Prêt bibliothèque (régime « jeune chercheur »)	Oui	Oui	Non

	CHERCHEUR CONTRACTUEL	CHERCHEUR CONTRACTUEL ASSOCIE (salarié hors Ined)	ANCIEN CHERCHEUR CONTRACTUEL
Reprographie	Oui	Oui	Non
Accès à la restauration	Oui (tarif subventionné)	Oui (tarif subventionné)	Oui (sans subvention, possiblement sur le budget des projets)
Formations internes de l'Ined	Oui	Oui	Oui, non prioritaire
Formations externes de l'Ined*	Oui	Oui, <u>mais</u> priorité donnée aux salariés de l'Ined	Non
Couverture et appui administratif et juridique (ex : dossier CNIL, réponse à appel d'offres...)*	Oui	Oui	Non (sauf exception et de façon non prioritaire, par exemple pour répondre à un appel d'offres)
Traduction, édition*	Oui	Oui	Non (sauf exception : valorisation de travaux réalisés à l'Ined ; non prioritaire dans les arbitrages)
Droits sociaux			
AES	Oui, (de droit pour les salariés > 6 mois)	Non	Non
Assurance sociale par l'Ined (maladie, chômage, retraite...)	Oui (sauf si financement Egide)	Non	Non
Participation de l'Ined aux frais quotidiens de déplacement	Oui (y compris via Egide)	Non	Non
Congé de maternité	Selon la réglementation**	Non assuré par l'Ined	n.a.
<p>NB : Les « statuts » sont exclusifs les uns des autres</p> <p>* L'accès à ces ressources requiert l'accord préalable du chercheur référent.</p> <p>** Une contractuelle qui doit prendre son congé maternité sera rémunérée par l'Ined, si elle totalise 6 mois de service. Dans ce cas, il y a subrogation : l'Ined se fait rembourser les indemnités journalières par la CPAM. Dans l'hypothèse où elle ne totalise pas 6 mois de service, elle perçoit les indemnités par la CPAM. Du point de vue budgétaire, les crédits sont dégagés. Les congés de maternité et autres s'imputent sur la durée du contrat. Ils ne le prolongent donc pas. En général, l'agent s'arrête au 7ème mois (6 semaine avant terme + 14 jours pathologique).</p>			

ANNEXE 2.

GUIDE D'ENTRETIEN POUR LA REUNION D'ACCUEIL

Il est recommandé que le chercheur contractuel et son chercheur référent aient un entretien au tout début du contrat afin de discuter à la fois du plan de travail et du projet professionnel du chercheur recruté. L'enjeu est de prévenir tout malentendu qui pourrait survenir pendant la durée du contrat mais aussi de préparer l'après-contrat. Lors de l'entretien, les points suivants pourraient notamment être abordés (liste non exhaustive) :

- Le projet : son contenu, la contribution attendue du chercheur contractuel. Quelles sont ses obligations ?
- Quels projets professionnels à la fin de ce contrat ?
- Les relations entre le chercheur contractuel et le chercheur référent. A quel point vont-ils collaborer ? Quand et pour quoi le chercheur contractuel peut-il ou doit-il solliciter son chercheur référent ? Rythme des rencontres ? Signature des publications : qui et dans quel ordre ?
- Plan de travail : définir des objectifs réalistes dans un calendrier aussi précis que possible.
- Projets de publication pour le projet et hors projet ?
- Répartition du temps « hors projet » que le chercheur contractuel pourra consacrer à la valorisation de ses propres travaux. Des dispositions concrètes doivent être communément décidées (et possiblement révisées par la suite) pour que le chercheur contractuel puisse en effet tirer parti de son temps de travail personnel, qui ne doit pas être un temps résiduel (le temps qui reste une fois que tout le reste est accompli).
- Identification de compétences à développer et des moyens par lesquels les acquérir (formations à suivre, collaboration à mener avec un chercheur senior, auto-formation...) ⁶, dans la double perspective du projet de recherche et du projet professionnel.
- Accès aux données du projet en fin de contrat : le chercheur contractuel pourra-t-il continuer à exploiter les données du projet ? dans quelles conditions ? Propriété des données produites par le chercheur contractuel ?
- Risques éventuels associés au projet ?
- Disponibilité des ressources pour, par exemple, participer à des conférences. Quelles limites ? Quelles conditions pour y accéder ? Quelle anticipation nécessaire pour pouvoir disposer d'un budget ?

⁶ La liste des objets de formation est potentiellement longue. Chaque post-doc' doit choisir les aspects les plus pertinents compte tenu de ses objectifs professionnels : gérer son temps ; mener une recherche collaborative, éventuellement dans une équipe internationale (après l'exercice souvent solitaire de la thèse) ; enseigner en intégrant son expérience de recherche ; perfectionner sa communication écrite et orale pour présenter ses résultats (en français et en anglais), écrire efficacement des articles (bien cibler une revue, etc.) ; gérer un projet ; rédiger une réponse à un appel d'offres (grant proposal) ; développer un réseau qui facilitera l'insertion professionnelle ; review de manuscrits / articles ; « responsible conduct of research (ownership of intellectual property and tangible research materials, publication practices and responsible authorship, rights of collaborators, human subject research, research misconduct, conflict of interest) »...

- Y a-t-il d'autres personnes à l'Ined dont le chercheur contractuel devrait se rapprocher pour mener à bien ses projets, y compris d'insertion professionnelle ?
- Conditions de renouvellement du contrat ?

Dans le souci d'anticiper d'éventuels malentendus ultérieurs, il est suggéré de garder une trace écrite, conservée par les deux parties, des résultats de ce premier entretien et des suivants.