

NOM PRENOM :
De la chercheuse / du chercheur contractuel.le



CHARTRE D'ACCUEIL DES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS CONTRACTUEL.LE.S¹

PRÉAMBULE

L'Ined accueille et recrute des chercheuses et chercheurs contractuel.e.s, français.e.s ou étranger.e.s, qui peuvent être des jeunes docteur.e.s post-doctorant.e.s ou des chercheuses et chercheurs plus confirmé.e.s qui collaborent à des projets de recherche de l'Institut. La présente charte interne définit les conditions de leur recrutement et de leur accueil, en accord avec le contenu de la Charte européenne du chercheur². L'Ined s'engage ainsi dans une politique d'accueil visant à leur offrir d'excellentes conditions pour mener à bien leur travail de recherche, le valoriser, et faciliter leur insertion professionnelle. 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 chercheuses et chercheurs contractuel.e.s sont prévues à l'Ined. D'une part, des post-doctorant.e.s (titulaires d'un doctorat depuis 3 ans ou moins³) sont recruté.e.s sur des profils ouverts chaque année sur avis du Comité de sélection des post-doctorant.e.s de l'Ined. D'autre part, des chercheuses et chercheurs contractuel.e.s (post-doctorant.e.s ou non) sont recruté.e.s sur des projets de recherche spécifiques à l'initiative de chercheuses et chercheurs titulaires de l'Ined (appelée.s par la suite « chercheuses et chercheurs contractuel.le.s sur profil spécifique »). Dans le cadre de certains de ses projets, l'Ined accueille par ailleurs dans ses locaux des chercheuses et chercheurs contractuel.le.s rémunérés par d'autres institutions (appelés par la suite « chercheuses et chercheurs contractuel.le.s associé.e.s »).

Cette charte, qui explicite les rôles et les engagements de chacun, doit être signée, en début de contrat, par la chercheuse ou le chercheur contractuel - quelle que soit sa voie d'entrée à l'Ined -, leur(s) chercheur(s) référent(s) et le.s responsable.s de l'unité de recherche d'accueil. Elle est également signée par le directeur ou la directrice de l'Ined qui est garant.e des conditions d'accueil dans l'Institut. Cette charte atteste de l'engagement moral des signataires, partenaires de la recherche, à respecter un ensemble de bonnes pratiques permettant un accueil matériel adéquat et un cadre scientifique propice au développement professionnel.

¹ Version Décembre 2022.

² Document consultable sur : https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/am509774cee_en_e4.pdf.

³ Conformément au Décret n° 2021-1450 du 4 novembre 2021 relatif au contrat post doctoral de droit public prévu par l'article L. 412-4 du code de la recherche : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042752212

DEFINITIONS & OBJECTIFS

Définitions.

- Toute chercheuse et tout **chercheur contractuel.le** doit être titulaire d'un doctorat ou équivalent. Elle.il peut se porter candidat.e avant l'obtention de son diplôme de doctorat, mais doit obligatoirement avoir déposé sa thèse au moment du début du contrat. Une chercheuse ou un chercheur contractuel.le est accueilli.e 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. Elle.il est membre d'une (ou deux) unité(s) de recherche de l'Ined.
- Sont appelé.e.s **post-doctorant.e.s** les chercheuses et chercheurs contractuel.le.s ayant soutenu leur thèse depuis moins de trois ans⁴ recrutés sur le fondement du décret n° 2021-1450 du 4 novembre 2021 relatif au contrat post-doctoral de droit public prévu par l'article L. 412-4 du code de la recherche.
- On appelle **chercheuse ou chercheur référent.e** la personne responsable du projet pour lequel la.le contractuel.le est recruté.e. Pour les post-doctorant.e.s recruté.e.s sur avis du Comité de sélection de l'Ined, la.le référent.e est généralement la personne qui a soutenu la candidature. Dans tous les cas, c'est elle qui assure l'accompagnement scientifique des chercheuses et chercheurs contractuel.le.s tout en veillant à leur prise de responsabilité.

Objectifs.

Le recrutement d'une chercheuse ou d'un chercheur sur contrat à durée déterminée, 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 et au développement de la carrière professionnelle des jeunes chercheuses et jeunes chercheurs. L'Ined considère qu'il est de son devoir de tout mettre en œuvre pour que leur séjour 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 (conduite d'une mission de recherche) et ne doit pas être confondu avec celui d'un.e ingénieur.e de recherche (appui à une mission de recherche). Les activités des chercheuses et chercheurs contractuel.le.s peuvent être aussi variées que les activités des titulaires de l'Ined (production d'articles, préparation d'enquêtes...). Comme il est d'usage dans l'organisation du travail académique, elles et 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 scientifiques non directement liés au projet dans le cadre duquel elle.il.s ont été recruté.e.s,

⁴ Si le seuil de 3 ans est "traversé" en cours de contrat, le statut de « post-doctorant.e » 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 3 ans est dépassé, il s'agira d'un contrat de « chercheur contractuel ».

- 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.

Principe de mobilité.

Comme les autres Établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), l'Ined respecte le principe d'égalité de traitement des candidatures entre nationaux et étrangers. Par ailleurs, les mobilités géographique et institutionnelle sont reconnues comme moyen d'enrichir le développement professionnel des chercheuses et des chercheurs.

- Lors de l'évaluation des candidatures, l'Institut valorise ainsi les expériences d'étude et de recherche à l'étranger.
- L'Ined encourage plus largement fortement les candidatures de jeunes chercheuses et chercheurs n'ayant pas été accueilli.e.s à l'Institut durant leur doctorat et qui ont eu une expérience professionnelle en dehors de l'Ined.

Rémunération.

- Les chercheuses et chercheurs contractuel.le.s recruté.e.s à l'Ined bénéficient d'une rémunération dont le montant dépend de critères objectifs (expérience professionnelle, règlement financier du bailleur de fonds) et pour les post-doctorant.e.s, de l'application du barème défini par décret. L'Ined s'acquitte à leur égard et à l'instar de toutes les catégories de contractuel.le.s, des cotisations et contributions sociales incombant à un employeur public.
- Dans les conditions et les limites fixées par les dispositions du code de la recherche et du code de la fonction publique relatives au cumul d'activités à titre accessoire, les chercheuses et chercheurs contractuel.le.s peuvent être autorisé.e.s à exercer des activités accessoires rémunérées.

Durée.

- Sauf exceptions, la durée des contrats varie d'une à trois années (idéalement, 24 mois).
- La durée du contrat doit être adaptée au projet pour lequel la chercheuse ou le chercheur contractuel.le est recruté.e; elle doit idéalement prévoir une période de valorisation des résultats.
- La prolongation d'un contrat est exceptionnelle et suppose l'obtention du financement externe nécessaire avec un objectif de réalisation explicite et partagé. Elle doit être anticipée, de manière à ne pas déstabiliser les conditions d'emploi et de travail de la chercheuse ou du chercheur.

Publicité des recrutements.

- Les appels annuels à candidatures post-doctorales ainsi que les autres postes de chercheuses et chercheurs contractuel.le.s sont diffusés le plus largement possible auprès de la communauté scientifique et sur le site internet de l'Ined⁵.
- Aucune publicité de recrutement ne peut être faite sans accord préalable de la direction de l'Ined.

⁵ Appel consultable sur : https://www.ined.fr/fr/recherche/accueil_post_doctoral/appel-candidature/ ainsi que les autres offres d'emploi : <https://www.ined.fr/fr/institut/nous-rejoindre/cdd-stages-apprentissage/>

Procédures de sélection.

- La sélection doit respecter les principes de transparence et d'égalité de traitement des candidat.e.s. Les procédures de sélection sont adaptées au type d'appel d'offres ou de contrats. D'une part, la sélection des post-doctorant.e.s sur profil ouvert est réalisée par le Comité international de sélection de l'Ined, composé de 10 personnalités scientifiques internes et externes ; d'autre part, la sélection de chercheuses et chercheurs contractuel.le.s sur profil spécifique est organisée par les chercheuses et chercheurs recruteurs.
- La sélection doit être validée par la direction de l'Ined avant recrutement.
- A l'issue du processus de sélection, les candidat.e.s auditionné.e.s doivent être informé.e.s des points forts et des points faibles de leur candidature. Le jury de recrutement reste disponible pour répondre aux questions des autres candidat.e.s.

ROLES ET ENGAGEMENTS DE LA CHERCHEUSE OU DU CHERCHEUR CONTRACTUEL.LE

Les chercheuses et chercheurs contractuels s'engagent à mener le projet pour lequel elle.il.s ont été recruté.e.s 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'elle.il.s servent. Elle.ils sont encouragé.e.s à nouer le plus de liens possibles avec des chercheuses et 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, elles et 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, la chercheuse ou le chercheur contractuel.le s'engage à :

- Établir un plan de travail dès le début de son accueil. Ce plan de travail devrait être défini avec la chercheuse ou le chercheur référent.e à l'occasion d'une réunion organisée à son arrivée. A cette même occasion, son projet professionnel devra être discuté, de même que des points cruciaux pour sa carrière (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 de la chercheuse ou du chercheur contractuel.le à l'Ined ;
- Maintenir un contact régulier avec sa.son référent.e, en prenant notamment l'initiative de rendez-vous réguliers avec lui/elle (idéalement, au moins une fois par trimestre). Lorsqu'elles donnent lieu à des décisions ou orientations importantes, ces réunions peuvent faire l'objet d'un bref compte-rendu écrit partagé entre la chercheuse ou le chercheur contractuel.le et sa chercheuse ou son chercheur référent.e ;
- Signaler sans tarder toute difficulté à sa chercheuse ou son chercheur référent.e et/ou à la délégation aux affaires doctorales et/ou aux responsables de son unité d'accueil, qu'il s'agisse de difficultés matérielles, relationnelles, psychologiques ou physiques encourues dans la réalisation de sa recherche. Il est bien entendu que ces informations doivent rester confidentielles ;
- Contribuer à documenter l'activité scientifique de l'institution – saisie des publications et communications dans l'archive ouverte de l'Ined (Archined), participation à la collecte annuelle organisée par la Mission d'Analyse et de Suivi des Activités Scientifiques (MASAS).

Vie scientifique. Les chercheuses et chercheurs contractuel.le.s accueilli.e.s à l'Ined sont affilié.e.s à une unité de recherche à titre principal et peuvent s'affilier secondairement à une autre unité. Comme les autres chercheuses et chercheurs, elles et ils participent 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. La chercheuse ou le chercheur contractuel.le s'engage à respecter les règles et bonnes pratiques en matière de recherche scientifique⁶, en particulier :

- Organisation du travail permettant de garder la trace des étapes importantes de la recherche⁷, y compris éventuellement des pistes abandonnées ;
- Respect de la confidentialité de certains documents, résultats ou certaines données, notamment concernant les publications en cours d'écriture ou soumises à un embargo par l'éditeur ;
- Respect de la réglementation en vigueur sur la protection des données à caractère personnel et utilisation de ces données dans le seul but des travaux de recherche⁸ ;
- Respect des règles de propriété intellectuelle et exclusion de toute forme de plagiat qui exposerait les auteurs.s à des sanctions disciplinaires et/ou des poursuites civiles ou pénales ;
- Citation de l'Ined selon la charte de l'établissement⁹ dans la signature des communications, publications ou autres formes de valorisation réalisées pendant la période d'accueil à l'Institut ;
- Inscription dans la politique de science ouverte de l'Ined.

Respect des règles administratives de l'Ined. La chercheuse ou le chercheur contractuel.le s'engage à :

- Respecter le règlement intérieur en vigueur à l'Ined¹⁰ ;
- En règle générale, être présent.e dans les locaux de l'Ined, et informer sa chercheuse ou son chercheur référent de son temps de présence. Comme pour l'ensemble des chercheuses et chercheurs de l'Institut, le télétravail est possible, et le nomadisme est accepté. =. Toutefois, les salarié.e.s de l'Ined doivent avoir un ordre de mission (éventuellement permanent) lors de leur déplacements professionnels, en dehors des locaux de l'Ined, même en Île-de-France ;

⁶ En cas de questionnement, les chercheuses et chercheurs contractuel.le.s sont invité.es à se rapprocher de la du référent.e intégrité scientifique (RIS), de la du référent.e déontologue/alerte et du Comité d'éthique de l'Ined.

⁷ En cela la réalisation et la mise à jour d'un plan de gestion des données (PGD) permet d'organiser et d'anticiper toutes les étapes du cycle de vie de la donnée. Un plan de gestion de données est un document formel explicitant la façon dont vous obtenez, documentez, analysez et utilisez vos données à la fois au cours de votre recherche et une fois le projet terminé. Il décrit dans le détail les méthodes et processus de création, de fourniture, de maintenance, de conservation et de protection des données. Le GED offre des formations et un accompagnement dans sa mise en place.

⁸ A cet effet, les chercheuses et chercheurs contractuel.le.s doivent prendre l'attache de la du délégué.e à la protection des données (DPD) lorsqu'elle.il.s traitent des données à caractère personnel. Certains traitements nécessitent en outre un enregistrement (par exemple, les données du Système National des Données de Santé – SNDS).

⁹ https://intraned.ined.fr/c/document_library/get_file?uuid=1c1a5141-4b4c-46ae-b92a-9ae77cd96c8e&groupId=10165

¹⁰ Consultable sur l'Intraned :

https://intraned.ined.fr/group/ined/admin?p_p_id=20&p_p_lifecycle=1&p_p_state=exclusive&p_p_mode=view&20_struts_action=%2Fdocument_library%2Fget_file&20_folderId=17422&20_name=DLFE-4404.pdf

- N'accepter d'autres formes de cumul d'activité et de rémunération que celles permises par les règles de cumuls en vigueur à l'Ined¹¹.

Formation, valorisation & préparation de l'insertion professionnelle. Les chercheuses et chercheurs contractuel.le.s sont invité.e.s à tirer profit de toutes les ressources – intellectuelles et matérielles - de l'Ined pour préparer leur insertion professionnelle, dans le monde académique ou dans un autre secteur.

- Pour développer leurs compétences, elle.il.s participent aux formations organisées par l'Institut, sollicitent des formations externes spécifiques auprès du service de gestion des formations, et/ou organisent elles-mêmes et 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, elle.il.s présentent leurs travaux lors de séminaires internes à l'Ined à divers stades de l'avancement de leur recherche : réunions d'unité, Lundis de l'Ined...
- L'évaluation de la qualité d'un travail de recherche se fait principalement par les pairs lors de la diffusion des travaux, sous la forme de communications dans des congrès et de publications scientifiques. Les publications sont en outre un facteur essentiel d'insertion professionnelle. Les chercheuses et chercheurs contractuel.le.s sont donc encouragé.e.s à participer à des colloques nationaux et internationaux et à préparer des articles pour partager leurs résultats. Des moyens sont mis à leur disposition par l'Ined pour participer à des colloques (lorsqu'une communication est acceptée, en tant que président.e de session, intervenant.e à une table-ronde, ou co-organisatrice ou organisateur d'un événement scientifique) et pour soutenir l'écriture de textes en français ou en anglais, à publier sous une forme ou une autre (working papers, articles soumis à des revues à comité de lecture...) ;
- Les chercheuses et chercheurs contractuel.le.s sont encouragé.e.s à collaborer avec d'autres chercheuses et 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 publication¹².
- Afin de connaître les conditions d'insertion professionnelle des chercheuses et chercheurs sous contrat qu'il a accueilli.e.s, l'Ined s'engage à réaliser un suivi jusqu'à 5 années après la fin de l'accueil. A cette fin, les chercheuses et chercheurs contractuel.le.s seront invité.e.s à répondre à l'enquête annuelle sur le devenir des docteur·es accueilli·es à l'Ined pendant leur thèse ou leur post-doctorat (Enquête DDD) dont l'objectif est de mieux accompagner les doctorant.e.s, les chercheuses et les chercheurs contractuel.le.s vers l'insertion professionnelle.

¹¹ Sur les autorisations de cumul, voir le décret Décret n°2016-1173 du 29 août 2016 https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033076338?init=true&page=1&query=2016-1173+&searchField=ALL&tab_selection=all

¹² La signature d'un article est la contrepartie d'un travail scientifique qui va au-delà de simples conseils d'écriture, qui peuvent quant à eux justifier d'apparaître dans les remerciements. 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 : <https://rio.msu.edu/authorship> ou https://www.hceres.fr/sites/default/files/media/downloads/2015_Charte_nationale_d%C3%A9ontologie_190613.pdf ou <https://www.icmje.org/recommendations/browse/roles-and-responsibilities/defining-the-role-of-authors-and-contributors.html#three>

Droits en fin de contrat. A l'issue de son contrat, la chercheuse ou 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 RÔLES ET LES ENGAGEMENTS DE LA CHERCHEUSE OU DU CHERCHEUR RÉFÉRENT.E

Le rôle de la chercheuse ou du chercheur référent.e est d'accompagner la chercheuse ou le chercheur contractuel.le dans la conduite de son projet de recherche et de veiller à sa bonne insertion au sein de l'Ined. Elle.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. La chercheuse ou le chercheur référent.e s'engage à :

- Soutenir la chercheuse ou le chercheur contractuel.le 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 ;
- Ne pas lui confier des tâches extérieures préjudiciables 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 à ses demandes, 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 la chercheuse ou le chercheur contractuel.le ;
- 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 puisse être poursuivi dans de bonnes conditions ;
- Le cas échéant, l'avertir sans délai que son travail n'est pas conforme au calendrier fixé ou à la hauteur des standards académiques ;
- L'informer des règles de citation à l'occasion de la valorisation de ses travaux (communications et publications).

Besoins et ressources. La chercheuse ou le chercheur référent.e s'engage à :

- En concertation avec la chercheuse ou le chercheur contractuel.le et la.le délégué.e aux affaires doctorales, faire remonter aux services compétents de l'Ined les problèmes rencontrés par la chercheuse ou le chercheur contractuel.le dans la régularisation de sa situation administrative afin que celle-ci lui permette de réaliser sa recherche dans de bonnes conditions (statut à l'Ined, titres de séjours pour les chercheuses et chercheurs non communautaires, ...) ;

- Informer et conseiller la chercheuse ou le chercheur contractuel.le sur l'ensemble des ressources qu'elle.il peut mobiliser à l'Ined (informatique, formation interne et/ou externe, documentation, assistance administrative...)¹³ ;
- Prévoir, en fonction des ressources disponibles et éventuellement avant même son arrivée, le budget nécessaire à la 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 ;
- Évaluer ses besoins de formation et faciliter leur satisfaction ;
- Le cas échéant, soutenir les démarches permettant d'obtenir les données requises pour la recherche ;
- Le cas échéant, s'assurer qu'elle.il est dûment informé.e et équipé.e pour prévenir l'exposition à des risques physiques ou psychologiques dans l'exercice de sa recherche ;
- L'orienter vers les services et référent.e.s (intégrité scientifique, déontologie/alerte, égalité femme homme, racisme et antisémitisme, comité d'éthique) selon le besoin, en leur indiquant les procédures *ad hoc*.
- Accompagner la chercheuse ou le chercheur contractuel.le dans la recherche d'un nouvel emploi, sans attendre la fin du contrat.

Valorisation. La chercheuse ou le chercheur référent.e s'engage à :

- Lorsqu'il ou elle est responsable du projet dans le cadre duquel la chercheuse ou le chercheur contractuel.le a été recruté.e, prévoir le temps nécessaire à l'achèvement des travaux et à leur valorisation, au moins sous forme d'une publication soumise dans une revue à comité de lecture, dans le cadre du contrat ;
- Encourager la chercheuse ou le chercheur contractuel.le à valoriser ses travaux à l'intérieur et en dehors de l'Ined, c'est-à-dire : s'assurer qu'elle.il est informé.e des opportunités de séminaires ou colloques ; l'encourager à publier ses travaux dans les revues scientifiques les plus appropriées (voire sous forme de working papers) sans attendre la fin de son contrat ; 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.e) ;
- Respecter les règles et bonnes pratiques en matière de déontologie et d'éthique des métiers de la recherche scientifique, en particulier concernant le choix et la place des auteurs qui doivent refléter la contribution intellectuelle effective et prépondérante des chercheuses et chercheurs contractuel.le.s sur les publications issues de leur recherche ;
- Aider la chercheuse ou le chercheur contractuel.le à développer son insertion dans les réseaux nationaux et internationaux de recherche ;

¹³ L'ensemble des services d'appui à la recherche qui peuvent être mobilisés est présenté dans la Politique d'accueil des doctorant.e.s consultable sur : https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/91/politique.accueil.doctorantes.et.doctorants_dec2022.fr.pdf.

- En particulier, lorsque le contrat est porté par l'Ined et d'une durée d'au moins 1 an, la chercheuse ou le chercheur contractuel.le peut solliciter un entretien professionnel annuel auprès de sa chercheuse ou son chercheur référent.e afin d'aborder l'avancement du projet, les besoins à couvrir (matériel, formation, ...) et la préparation de l'insertion professionnelle (voir le guide d'entretien proposé en Annexe).

LES RÔLES DES RESPONSABLES D'UNITÉ DE RECHERCHE

Aux côtés de la chercheuse ou du chercheur référent.e, la.le responsable de l'unité de recherche d'accueil veille à la bonne insertion des chercheuses et chercheurs contractuel.le.s au sein de l'Ined et, plus particulièrement, de l'unité de recherche. A ce titre, elle.il s'engage à :

- Prévoir des interventions de la chercheuse ou du chercheur contractuel.le 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, l'inviter – comme les autres chercheuses et 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 ses activités sont intégrées dans les budgets de l'unité, y compris en anticipant sur son arrivée ;
- Répondre à ses sollicitations pour soulever des questions relatives à ses conditions de travail et à la prévention des risques professionnels ; les chercheuses et chercheurs contractuel.le.s peuvent également solliciter les assistant.es de prévention de l'Ined, la/du délégué.e aux affaires doctorales et les représentants du personnel (délégués syndicaux) ;
- Fournir les informations à sa disposition sur le devenir des chercheuses et chercheurs contractuel.le.s dans les rapports d'activité de l'unité.

MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCUEIL & DE RECOURS

- Les modalités d'accueil des chercheuses et chercheurs contractuel.le.s sont résumées en Annexe 1.
- La délégation aux affaires doctorales et post-doctorales est l'interlocuteur privilégié des chercheuses et chercheurs contractuel.le.s ainsi que de leurs chercheuses et chercheurs référent.e.s pour toute question ayant trait à l'accueil.
- Elle organise chaque année une après-midi d'accueil des nouvelles et nouveaux doctorant.e.s, post-doctorant.e.s et autres chercheuses et chercheurs contractuel.le.s, le premier lundi d'octobre, au cours de laquelle elle présente les grands principes de la politique d'accueil et les ressources mises à disposition des jeunes chercheuses et chercheurs ;
- Elle organise régulièrement des réunions avec l'ensemble des chercheuses et chercheurs contractuel.le.s pour faire le point sur les conditions d'accueil au sein de l'Ined et échanger sur les problèmes en suspens.
- En cas de non-respect des principes édictés dans cette charte, les signataires ont la possibilité de s'adresser à la ou au délégué.e aux affaires doctorales et post-doctorales ou à la direction de l'Ined. Elle.il.s peuvent aussi recourir aux syndicats. 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 Commission consultative paritaire (CCP) compétente à l'égard des non titulaires peut être saisie.

La chercheuse ou le chercheur contractuel.le
(prénom, nom),

.....

le

Signature :

**La chercheuse ou le chercheur
réfèrent.e** (prénom, nom),

.....

le

Signature :

La directrice de l'Ined
(prénom, nom),

Magda Tomasini

le

Signature :

La.le responsable de l'unité d'accueil
(prénom, nom),

.....

le

Signature :

ANNEXE 1.

MODALITÉS D'ACCUEIL DES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS CONTRACTUEL.LE.S DE L'INED

	CHERCHEUSE/CHERCHEUR CONTRACTUEL.LE	ANCIEN.NE CHERCHEUSE/CHERCHEUR CONTRACTUEL.LE
Modalités de recrutement	Par le comité de sélection ou par une chercheuse ou un chercheur titulaire	Statut accordé automatiquement à toutes les chercheuses et tous les chercheurs contractuel.le.s resté.e.s au moins un an à l'Ined, pour une durée maximale d'un an à partir de la fin du contrat
Activités	Min. 20% du temps pour des travaux personnels de valorisation (publications) ou des activités en lien avec l'insertion professionnelle (formations, candidatures, ...). NB : l'usage de ce temps doit être explicitement discuté avec la.le référent.e. Il est garanti à la chercheuse ou au chercheur contractuel.	Pas d'obligation
Obligations		
Temps de présence	A définir avec la chercheuse ou le chercheur référent.e	Pas d'obligation
Citation Ined	Se référer à la charte des signatures de l'établissement.	
Rattachement à une ou deux UR (dont une à titre principal)	Affiliation et participation	Affiliation
Signature de la charte d'accueil des chercheuses et chercheurs contractuel.le.s	Oui	Oui
Respect des règlements de l'Ined : règlement intérieur, charte informatique	Oui	Oui
Respect du RGPD et de la confidentialité des données	Oui	Oui
Organisation d'une réunion initiale et des réunions de suivi	Oui	Oui
Notification à la délégation du départ définitif et remise du badge d'accès	Oui	Oui
Accès aux ressources financières de l'Ined		
Rémunération	Salarié.e Ined	Non rémunéré.e par l'Ined
Droit de tirage sur le budget des projets (notamment pour colloques ou missions de recherche)	Oui	Non
Financement des missions longues (DRIP)	Oui (pendant la durée du contrat)	Non
Accès aux autres ressources de l'Ined		
Bureau & poste informatique	Bureau à deux attribué dans la limite des places disponibles	Bureau multi-statut, sur réservation
Compte informatique	Oui	Oui
Page web sur le site de l'Ined	Oui	Oui
Prêt et autres ressources GED	Oui	Oui
Reprographie	Oui	Non
Accès à la restauration	Oui (tarif subventionné)	Oui (sans subvention, possiblement sur le budget des projets)
Formations internes de l'Ined	Oui	Oui, non prioritaire
Formations externes de l'Ined*	Oui	Non
Couverture et appui administratif et juridique (ex : dossier CNIL, réponse à appel d'offres...)*	Oui	Non (sauf exception et de façon non prioritaire, par exemple pour répondre à un appel d'offres)
Traduction, édition*	Oui	Non (sauf exception : valorisation de travaux réalisés à l'Ined ; non prioritaire dans les arbitrages)

	CHERCHEUSE/CHERCHEUR CONTRACTUEL.LE	ANCIEN.NE CHERCHEUSE/CHERCHEUR CONTRACTUEL.LE
Droits sociaux		
AAES	Oui, (de droit pour les salariés > 6 mois)	Non
Assurance sociale (maladie, chômage, retraite...)	Oui	n.a.
Participation aux frais quotidiens de déplacement	Oui	Non
Congé de maternité, congé maladie	Oui, selon la réglementation**	n.a.
NB : Les « statuts » sont exclusifs les uns des autres * L'accès à ces ressources requiert l'accord préalable de la chercheuse ou du chercheur référent. ** Exemple pour une salariée de l'Ined : 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). n.a. : non applicable		

ANNEXE 2.

GUIDE POUR LA CONDUITE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL INITIAL ET DE SUIVI ANNUEL

Il est recommandé que la chercheuse ou le chercheur contractuel.le et sa.son référent.e aient un entretien au tout début du contrat afin de discuter à la fois du plan de travail et du projet professionnel de la chercheuse ou du chercheur recruté.e. L'enjeu est de prévenir tout malentendu qui pourrait survenir pendant la durée du contrat mais aussi de préparer l'après-contrat.

Lorsque le contrat est porté par l'Ined et d'une durée d'au moins 1 an, la chercheuse ou le chercheur contractuel.le peut également solliciter un entretien professionnel annuel auprès de sa chercheuse ou de son chercheur référent.e afin d'actualiser l'avancement du projet, les besoins à couvrir (matériel, formation, ...) et la préparation de l'insertion professionnelle.

Lors de l'entretien, les points suivants pourraient notamment être abordés (liste non exhaustive, et dont certains sont pertinents uniquement au moment de l'accueil) :

- Le projet : son contenu, la contribution attendue de la chercheuse ou du chercheur contractuel.le. Quelles sont ses obligations ?
- Quels projets professionnels à la fin de ce contrat ?
- Les relations entre la.le contractuel.le et la.le référent.e. A quel point vont-elle.il.s collaborer ? Quand et pour quoi la chercheuse ou le chercheur contractuel.le peut-elle.il ou doit-elle.il solliciter sa chercheuse ou son chercheur référent.e ? Rythme des rencontres ?
- Plan de travail : définir des objectifs réalistes dans un calendrier aussi précis que possible.
- Projets de publication pour le projet et hors projet ? Signature des publications : qui et dans quel ordre ?
- Répartition du temps « hors projet » que la chercheuse ou le chercheur contractuel.le pourra consacrer à la valorisation de ses autres travaux. Des dispositions concrètes doivent être communément décidées (et possiblement révisées par la suite) pour qu'elle.il 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 une chercheuse ou un chercheur senior, auto-formation...) ¹⁴, dans la double perspective du projet de recherche et du projet professionnel.

¹⁴ La liste des objets de formation est potentiellement longue. Chaque post-doctorante/chercheuse ou chercheur contractuel.le 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) »...

- Accès aux données du projet en fin de contrat : la chercheuse ou le chercheur contractuel pourra-t-elle.il continuer à exploiter les données du projet ? dans quelles conditions ? Propriété des données qu'elle.il a produites ?
- 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 ?
- Y a-t-il d'autres personnes à l'Ined dont elle.il 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 le cas échéant, des suivants.