

Auteur : Direction des ressources humaines

Date : le 30 novembre 2016

Référence : 11929

Objet : **Cadre d'emploi des contractuels Inria**

Nature : Information

Destinataires : Membres du comité de direction, délégué à l'administration du siège, délégués à l'administration des centres, délégués scientifiques, déléguée aux affaires juridiques, responsables ressources humaines

Diffusion : aucune restriction

Version de document : version 4 applicable pour toute prolongation de contrat ou nouvelle embauche prenant effet à compter du 1^{er} février 2017.

Cette nouvelle version tient compte de l'évolution du point d'indice à compter du 1^{er} février 2017 et apporte une modification sur la grille de rémunération des ingénieurs (le passage au niveau 3 de la grille se fait désormais à thèse +2 ans, alors qu'il était indiqué à thèse +3 ans dans la version précédente).

Cadre d'emploi des contractuels Inria

Les personnels sous contrat à durée déterminée, qui constituent une part importante des agents d'Inria, contribuent fortement à son activité et à son dynamisme. Il importe que leur situation bénéficie d'une attention vigilante et responsable, prenant en compte les besoins de l'institut ainsi que la vie professionnelle et l'avenir de ces agents.

Le présent cadre d'emploi a vocation à asseoir la lisibilité, tant interne qu'externe, de la politique Inria en matière de recrutement sur CDD, notamment vis-à-vis des candidats potentiels. L'approche « métier », privilégiée ici, est complétée par une analyse en termes d'équivalences de corps (avec les agents titulaires), de passerelles et de grilles de rémunération.

Le contexte d'un marché de l'emploi tendu et d'une forte concurrence – notamment internationale – sur les profils de chercheurs et d'ingénieurs, et le caractère non pérenne des recrutements de contractuels, conduit à proposer, sur de courtes durées, des rémunérations parfois supérieures à celles des agents titulaires, et à laisser pleinement ouvertes, pour les fonctions pérennes, les voies d'accès au recrutement par concours. Ce cadre d'emploi est applicable à l'ensemble des recrutements réalisés chez Inria, qu'ils soient financés sur budget national ou budget local.

SOMMAIRE

I – Présentation du cadre d'emploi

- I.1 - L'angle professionnel retenu pour cette typologie
- I.2 - Les filières métier
- I.3 - Le cadre juridique
- I.4 – Le cadre d'emploi

II - Les filières métier *Recherche*

- II.1 - Les métiers de la recherche d'Inria : référentiel et contexte
- II.2 - Spécificités du contexte réglementaire des recrutements dans la filière Recherche
- II.3 - Rémunérations proposées

III - Les filières métier *Ingénierie* (« Ingénieurs experts » *Recherche & développement, Systèmes d'information et Transfert & innovation*)

- III.1 - Présentation
- III.2 - Filière métier Ingénieurs R&D
- III.3 - Filière métier Ingénieurs Systèmes d'information (SI)
- III.4 - Filière métier Ingénieurs Transfert & innovation (T&I)
- III.5 - Rémunérations proposées

IV - Les filières métier *Appui et soutien à la recherche*

- IV.1 - Présentation et caractéristiques communes
- IV.2 – Filière métier Information scientifique et technique
- IV.3 - Filière métier Assistanat
- IV.4 - Filière métier Communication
- IV.5 - Filière métier Services généraux
- IV.6 - Filière métier Propriété intellectuelle
- IV.7 – Filière métier Relations internationales
- IV.8 - Filière métier Gestion financière et comptable
- IV.9 – Filière métier Gestion des ressources humaines
- IV.10 - Rémunérations proposées

V – Le suivi et l'accompagnement des emplois temporaires

- V.1 – Les entretiens d'activité
- V.2 – Accompagnement favorisant l'accès à un nouvel emploi

VI – Le « stage projet » rémunéré

VII – Les rémunérations d'actes ne répondant pas à un besoin continu et durable

I – Présentation

I.1 - L'angle professionnel retenu pour cette typologie

L'approche par les métiers a été retenue du fait qu'elle permet un regard pertinent sur l'activité des agents :

- l'institut est en recherche permanente de compétence pour ses personnels et il importe que le regard « métier » vienne compléter de manière claire la seule approche par le dispositif juridique;
- la lecture « métier » de l'activité professionnelle est celle qui est la plus commune dans les conventions collectives et dans les études réalisées hors secteur public ;
- c'est également ce point de vue qui est adopté par les candidats potentiels dans leur recherche d'emploi.

Les lignes métiers doivent être distinguées des lignes et directions fonctionnelles d'Inria, même s'il y a un recouvrement important¹. Les études par métier reportent aux formations y conduisant. Les documents relatifs à chacun des métiers feront naturellement référence aux formations privilégiées pour y accéder. Il faut toutefois rappeler que la formation continue ainsi que l'expérience permettent à des personnels d'exercer un métier sans avoir parcouru le cursus de formation initial directement associé.

I.2 – Les filières métier

Le cadre retenu est directement lié à la nature des activités d'Inria. Les filières métier sont les suivantes :

- la filière métier Recherche
- la filière métier Ingénierie
- la filière métier Appui et soutien à la recherche

Elles sont décrites dans les rubriques suivantes.

I.3 - Le cadre juridique

Deux cadres réglementaires principaux sont à appliquer s'agissant des contractuels :

- la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Les contrats doctoraux font quant à eux l'objet d'un cadre réglementaire spécifique :

- le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 modifié relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche

I.4 Le cadre d'emploi

Le cadre d'emploi et les grilles de rémunération associées ont été construits pour chacune des filières métier en associant à la qualification requise pour la fonction à pourvoir l'expérience détenue par les candidats, compte tenu du marché de l'emploi (concurrence internationale pour les chercheurs, concurrence du secteur privé, notamment pour les filières ingénierie (ingénieurs R&D, ingénieurs SI, ingénieurs Transfert & innovation). La rémunération peut être révisée lors du renouvellement du contrat, compte tenu de l'expérience acquise. Cette démarche doit bien entendu être appliquée avec la souplesse nécessaire et tenir compte *in fine* du parcours particulier du candidat retenu.

Les trois cadres de rémunération correspondant aux trois groupes de filières présentés, couvrent l'ensemble des postes de contractuels à Inria. Les rémunérations présentées évoluent en fonction de la valeur du point d'indice de la fonction publique.

¹ Pour la ligne métier de l'assistantat, par exemple, nombre d'agents sont affectés à des lignes fonctionnelles centrées sur d'autres métiers.

II – Les filières métier « Recherche »

II.1 - Les métiers de la recherche d'Inria : référentiel et contexte

L'ensemble des métiers de la recherche est lié à une contribution à l'établissement de nouvelles connaissances. Le Manuel de Frascati, édité par l'OCDE, donne une définition du chercheur qui reflète la diversité des situations : « *Spécialiste travaillant à la conception ou à la création de connaissances, de produits, de procédés, de méthodes et de systèmes nouveaux et à la gestion des projets concernés* ».

L'exercice du métier de chercheur repose sur des savoir-faire spécifiques et des exigences en termes de connaissances, de capacités techniques, d'innovation, de réflexion et d'imagination. Ces qualités se développent avec l'expérience personnelle et la confrontation avec les questions soulevées par la recherche scientifique.

Les « jeunes chercheurs » contractuels

Dans un parcours professionnel, la position de « jeune chercheur » représente une étape conduisant normalement à une carrière de chercheur, même si de nombreux jeunes chercheurs choisissent d'utiliser leur expérience de formation par la recherche comme une opportunité de travail dans d'autres secteurs. Cette étape de carrière comporte toujours un temps réservé à la préparation et à la soutenance de la thèse, où le jeune chercheur est doctorant, puis souvent un temps où le jeune chercheur, qualifié de post doctorant, fait ses premières expériences d'autonomie en recherche.

• Les doctorants

Le doctorant est un jeune chercheur qui prépare un doctorat sous la direction d'un directeur de thèse habilité à diriger des recherches. À la fois première expérience professionnelle tout en restant une formation à et par la recherche mais aussi formation à l'innovation, la période de doctorat se conclut par la soutenance d'une thèse.

Il s'agit, dans les domaines de recherche d'Inria, de mener à bien un travail personnel et original de recherche dans un des domaines de l'informatique, des mathématiques, de l'automatique, du traitement du signal, etc., de rédiger un manuscrit et de soutenir publiquement sa thèse, tout en montrant ses capacités à rédiger des travaux en français et en anglais et à les exposer publiquement lors de conférences scientifiques, nationales et internationales.

La préparation d'un doctorat implique l'inscription auprès d'une école doctorale d'un établissement d'enseignement supérieur autorisé à délivrer le doctorat.

• Les post doctorants

Le développement des « positions post doctorales » repose sur le fait que la thèse qui conclut le doctorat ne suffit souvent pas pour pouvoir être recruté sur un poste de chercheur « académique » (en France, essentiellement des postes de chargés de recherche dans les EPST, de maîtres de conférences dans les universités et grandes écoles ou d'ingénieurs-chercheurs dans certains EPIC).

Dans le contexte français et pour les sciences numériques, la durée souhaitable d'un séjour post-doctoral dans un laboratoire est évaluée à deux ans au plus.

Les chercheurs contractuels confirmés ou « experts »

Ces recrutements de chercheurs, sur contrat à durée déterminée de trois ans, visent à recruter des profils scientifiques pour lesquels les concours CR et DR sont moins adaptés. Il s'agit typiquement de permettre des recrutements « de type ERC » où l'excellence scientifique se combine à une mobilité significative. Il s'agit aussi de candidats que des postes de chercheurs fonctionnaires ne motivent pas particulièrement dans leur projet de carrière et qui envisagent à moyen terme des mobilités par exemple vers l'étranger ou vers le monde industriel. Il s'agit également de permettre, par la flexibilité de ce type de contrat, une adaptation plus efficace au profil des candidats, que ce soit sur les dates de recrutement (réactivité à des candidatures tout au long de l'année) ou encore permettre de mieux recruter lorsque la concurrence internationale met en défaut les moyens de recrutements des chercheurs fonctionnaires. Une attention particulière devra donc être portée à ces éléments afin que ces postes soient affectés pour permettre aux candidats retenus de se placer dans une véritable dynamique de carrière. Dans cette perspective, Inria ouvre par exemple chaque année au recrutement,

dans le cadre d'une campagne nationale faisant l'objet d'une procédure de sélection par un jury, des postes contractuels dénommés « Starting Research Positions » ou « Advanced Research Positions ».

II.2 - Spécificités du contexte réglementaire des recrutements dans la filière Recherche

Un jeune chercheur peut être embauché par Inria sous différents dispositifs juridiques dont les principaux sont, chronologiquement, ceux de doctorant contractuel et de post doctorant contractuel.

À ces deux principaux types de contrat, s'ajoute la possibilité d'embaucher de jeunes chercheurs sur un contrat de très courte durée afin d'assurer un relais de rémunération entre la fin d'un master 2 et le début d'une thèse ou entre la fin d'un contrat de thèse et le début d'une autre activité externe. Ces contrats ne peuvent dépasser quelques mois et ne sont mis en œuvre qu'à condition que la date de prise d'effet du contrat suivant soit connue, soit la date de début du contrat doctoral pour un contrat « pré-thèse », soit la date de début d'un contrat externe pour un contrat « post-thèse ».

• Doctorants : les « CORDI »

La situation professionnelle de doctorant peut être associée à différents cadres juridiques. On peut ainsi noter qu'il est possible d'être doctorant et fonctionnaire (titulaire de la fonction publique détaché dans un corps ou détaché sur contrat), tout en rappelant que l'objet du présent document est de décrire le contexte réglementaire de contractuel.

Sauf exception donc, les doctorants sont depuis 2009 régis par un « contrat doctoral », appelé « CORDI » à l'institut (contrat de recherche doctorale Inria).

Bien qu'en préparation de diplôme, les doctorants sont, du point de vue de leur situation professionnelle, des agents contractuels de la fonction publique de plein droit. À ce titre ils sont liés à leur employeur de la même manière que les autres contractuels : lien hiérarchique, obligation de service, etc. En tant qu'agent de la fonction publique, le doctorant est soumis à un volume annuel de travail de 1 607 heures.

Les textes réglementaires récents introduisent deux modalités d'accomplissement des obligations de service du doctorant :

- soit le temps de service du doctorant est exclusivement consacré aux travaux de recherche nécessaires à la préparation de sa thèse ; ce travail comprend la participation aux activités « standard » de l'équipe dans laquelle il est intégré, ces dernières étant considérées comme le moyen de s'approprier les principes d'exercice du travail de recherche ;
- soit le temps de service du doctorant est réparti entre les travaux de recherche susmentionnés et une ou plusieurs autres activités qui peuvent être un service d'enseignement ou des missions d'expertise, de diffusion de l'information scientifique ou de valorisation de la recherche ; ces autres activités peuvent être réalisées à Inria ou dans un autre établissement. Dans l'un et l'autre cas, c'est Inria qui rémunère l'ensemble des activités dès lors qu'il assure la rémunération principale, et, si l'activité est réalisée dans un autre établissement, une convention est établie pour l'encadrer et fixer les modes de compensation financière de la prestation que l'organisme employeur fournit ainsi, par l'activité du doctorant, à l'organisme d'accueil.

Le service du doctorant est défini dans son contrat, il peut être modifié par avenant.

En dehors du dispositif « contrat doctoral », il est possible, à titre exceptionnel – en particulier en cas de thèse en cotutelle – d'embaucher des doctorants en contrat de moins de trois ans. Dans ce cas un contrat type s'appuyant sur le cadre des agents publics contractuels est utilisé (article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, décret n°86-83 du 17 janvier 1986).

• Les post doctorants et autres chercheurs contractuels

La situation des post doctorants et des autres chercheurs contractuels (cf. *supra*) est celle d'agent public contractuel (article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, décret n°86-83 du 17 janvier 1986).

II.3 – Rémunérations proposées

Métiers : Recherche
(montants mensuels, € bruts)

Relais thèse	Avant la thèse : SMIC FP ou rémunération doctorant Année 1 : SMIC FP ou 1 982
	Après la thèse ou séjour doctorant en co-tutelle : niveau Doctorant année 3 : 2085

Doctorant (1)	<u>Année 1</u>	<u>Année 2</u>	<u>Année 3</u>	<u>Marie-Curie (CE)</u>
	1 982	1 982	2 085	<i>Cf. grille dédiée</i>

Post-doctorant	<u>Barème Inria</u>	<u>Marie-Curie (CE)</u>	<u>Autres (dont ERC)</u>
	2 653	<i>Cf. grille dédiée</i>	2 653 à 3 200

Chercheur CDD (2)	<u>Starting Research Positions</u>		<u>Advanced Research Positions</u>		
	<u>Thèse + 0 à 3 a.</u>	<u>Thèse + 3 à 6 a.</u>	<u>Thèse + 6 à 8 a.</u>	<u>Thèse + 8 à 12 a.</u>	<u>Thèse + de 12 a.</u>
	2 936 à 3 644	3 240 à 4 150	3 543 à 4 656	3 948 à 5 162	4 352 à 6 276

(1) Forfait CORDI A. Ces forfaits n'intègrent pas les charges d'enseignement ou d'expertise. Si charge d'enseignement ou d'expertise il y a, les niveaux B et C s'appliquent. Tous les doctorants financés sur ressources propres autres que contrats européens sont rémunérés sur la base du même barème Inria.

(2) Expérience internationale obligatoire.

III. – Filières métier Ingénierie (ingénieurs Recherche & développement, Systèmes d'information et Transfert & innovation)

III. 1 – Présentation

Ce groupe, réunissant trois filières métier (les ingénieurs Recherche & développement, les ingénieurs Systèmes d'information et les ingénieurs Transfert & innovation), tient son existence de plusieurs caractéristiques propres à l'institut :

- le domaine de recherche d'Inria fait que le métier des ingénieurs informaticiens y occupe une place particulièrement importante ;
- l'importance des activités touchant au numérique fait que ces métiers occupent chez Inria près des trois-quarts des emplois contractuels dans les fonctions d'appui à la recherche ;
- leur proximité avec l'activité des chercheurs les amène parfois à partager la construction d'un projet de recherche et les retombées industrielles des résultats ;
- le poids des activités de transfert et d'innovation, présentes dans les missions statutaires de l'organisme, conduit à distinguer une filière associée.

III. 2 - Filière métier Ingénieurs R&D

• Référentiel et contexte : Les ingénieurs R&D travaillent en lien direct avec les activités de production des chercheurs. Leurs missions sont :

- d'accompagner au quotidien les chercheurs dans leurs travaux, en développant des logiciels et des outils pour faciliter ou traduire leurs recherches ; cette collaboration permet aux chercheurs de vérifier, tester ou consolider certains points de leur contribution à la production de connaissances ;
- d'assurer la mise en place et le développement de plateformes technologique à vocation de recherche ou d'expérimentation ;
- d'assurer un travail de développement logiciel permettant d'envisager un transfert des résultats de la recherche vers le secteur industriel ;
- de réaliser des développements informatiques à des fins de maturation d'un logiciel d'Inria, lorsqu'une opération de transfert est projetée ou engagée.

Cette activité requiert dans tous les cas une bonne capacité à entrer dans les questions de la recherche et à s'adapter à la manière de travailler des chercheurs ainsi que, souvent, une aptitude à gérer des projets dans des environnements pouvant impliquer plusieurs équipes et/ou une connaissance des contraintes du passage à l'industrie.

• Affectation : Elle peut être de deux types :

- soit dans les équipes-projets de recherche pour la majorité d'entre eux. Ils y exercent des fonctions destinées à mettre en œuvre les contrats de recherche avec des partenaires externes (contrats européens, contrats ANR, contrats industriels), ou pour renforcer les actions mobilisatrices que sont les ADT (actions pour le développement technologique) et les actions de transfert pour l'innovation.
- soit, plus rarement, dans les services d'expérimentation et développement de chaque centre de recherche ou à la direction générale déléguée au transfert et aux partenariats industriels pour occuper des fonctions normalement pourvues par des fonctionnaires des corps d'ingénieurs.

III. 3 - Filière métier Ingénieurs Systèmes d'information (SI)

• Référentiel et contexte : Les ingénieurs contractuels « SI » font partie du secteur d'emploi « Ingénierie / Filière informatique ». Leur champ de compétence couvre :

- l'infrastructure des réseaux et systèmes,
- la conception et la réalisation d'applications,
- la maîtrise d'ouvrage de certaines applications métiers,
- l'achat, la gestion et la maintenance des équipements informatiques.

Chez Inria, ils sont embauchés en cas de vacance de poste normalement occupé par un titulaire ou pour renforcer des services en situation temporaire de surcharge, en particulier pour contribuer à la charge induite par l'activité contractuelle d'Inria.

- Affectation : Elle peut être de deux types :
 - soit au sein des services informatiques des centres de recherche (SIC), au service de l'ensemble des utilisateurs du centre.
 - soit à la direction des systèmes d'information (DSI).

III. 4 - Filière métier Ingénieurs Transfert & innovation (T&I)

- Référentiel et contexte : Les activités des personnels affectés au management du transfert et de l'innovation peuvent concerner :
 - l'évaluation, notamment par des tests, de l'adéquation entre une technologie développée par Inria et des demandes identifiées du marché,
 - le suivi ou la réalisation d'une opération de maturation économique (études de marché notamment),
 - le portage d'un projet de création d'entreprise,
 - la construction ou le renforcement d'un réseau de contacts liés à une opportunité de transfert, notamment par la réalisation de supports de démonstration,
 - la négociation et la passation de contrats de recherche avec des partenaires externes, qu'ils soient institutionnels ou privés, y compris les aspects de propriété intellectuelle.
-
- Affectation : Elle peut être de deux types :
 - soit dans les centres de recherche pour occuper des postes de chargé des partenariats et des projets d'innovation.
 - soit au siège d'Inria, au sein de la direction générale déléguée au transfert et aux partenariats industriels

III. 5 – Rémunérations proposées

Le tableau de la page suivante indique les niveaux de rémunération (brut mensuel) en fonction de l'expérience des ingénieurs contractuels.

Chaque niveau de rémunération est assorti d'une possibilité de « marge » éventuellement liée au profil particulier des agents :

- les marges indiquées s'entendent comme « jusqu'à X % » et non « de X % »
- elles se calculent par rapport au barème plancher figurant dans le tableau.

Deux niveaux de marges sont explicités : le premier (entre 0 et + 10 %) peut être autorisé par le directeur de centre (et son service RH), le second (entre + 10 % et + 15 %) ne peut être autorisé que par la DRH. Dans tous les cas, un argumentaire détaillé doit être établi.

Dans le cadre d'un financement sur subvention d'Etat, l'utilisation d'une marge, quelle qu'elle soit, ne peut être décidée que par la DRH.

Métiers : Ingénierie (ingénieurs experts R&D, SI, T&I)
(montants mensuels, € bruts)

Intitulé	Diplôme et expérience	Niveau plancher	Niveau plafond	+ Marge 1 (10%)	+ Marge 2 (5%)	dont part variable possible
Ingénieur niveau 1	M2 + 0 à moins de 2 ans	2 562	2 632	250	120	
Ingénieur niveau 2	M2 + 2 ans à moins de 5 ans ou Thèse + 0 à moins de 2 ans	2 632	2 936	260	130	
Ingénieur niveau 3	M2 + 5 ans à moins de 8 ans ou Thèse + 2 ans à moins de 5 ans	2 834	3 340	280	140	
Ingénieur niveau 4	M2 + 8 ans à moins de 12 ans ou Thèse + 5 ans à moins de 8 ans	3 240	3 846	320	160	oui
Ingénieur niveau 5	M2 + de 12 ans à moins de 20 ans ou Thèse + de 8 ans à moins de 16 ans	3 543	4 252	350	170	oui
Ingénieur niveau 6	M2 + 20 ans ou plus ou Thèse + 16 ans ou plus	4 150	5 264	410	200	oui

- (1) Pour les ingénieurs de niveau 4 à 6, une partie de la rémunération totale, ne pouvant excéder 10%, peut être octroyée en part variable sur objectif.

IV – Filières métier Appui et support à la recherche

IV. 1 – Présentation et caractéristiques communes

Ce groupe comporte huit filières métiers :

- Information et édition scientifique
- Assistanat
- Communication
- Services généraux
- Relations internationales
- Propriété intellectuelle
- Gestion financière et comptable
- Gestion des ressources Humaines

Ces recrutements visent à remplacer des titulaires absents ou à renforcer une équipe momentanément en surcharge.

IV. 2 - Filière métier Information et édition scientifique

• Référentiel et contexte : Les activités des personnels affectés aux métiers de l'information et de l'édition scientifique (IES) peuvent porter sur :

- le développement, la participation à l'organisation et la mise en œuvre d'opérations liées à l'acquisition, au traitement et à l'exploitation de l'information et l'édition scientifique,
- l'administration de systèmes d'information documentaire et de gestion des connaissances,
- le traitement, l'exploitation et l'archivage d'un fonds documentaire,
- les activités d'enseignement en ligne et de médiation scientifique,
- la valorisation et le transfert des acquis scientifiques d'Inria par le biais d'actions d'édition scientifique.

Un référentiel emploi interne a été élaboré.

• Affectation : Elle peut être de deux types :

- Soit dans les centres de recherche pour travailler dans les services IES sur des fonctions dites de proximité
- Soit au siège d'Inria, au sein de la direction générale déléguée à la science (à laquelle le pilotage de l'IES est rattaché).

IV. 3 - Filière métier Assistanat

• Référentiel et contexte : Les activités des personnels affectés à l'assistanat (équipes de recherche ou services) comprennent :

- l'assistance auprès du/des responsable(s) et des membres d'un service ou d'une équipe,
- la préparation de réunions ou de séminaires,
- la gestion des déplacements,
- le suivi des personnels,
- le suivi budgétaire et financier,
- les relations extérieures.

Un référentiel emploi interne a été élaboré.

• Affectation : Elle peut être de trois types :

- Soit auprès d'une ou plusieurs équipes de recherche.
- Soit auprès d'un ou plusieurs services d'appui à la recherche.
- Soit auprès d'un directeur.

IV. 4 - Filière métier Communication

- Référentiel et contexte : Les activités des personnels affectés à la communication peuvent porter sur :
 - l'élaboration de stratégies de communication,
 - la rédaction de supports de communication (articles, fiches, dépliants, plaquettes, etc.) ou de documents à destination de la presse,
 - la réalisation de produits de communication écrits (journaux, bulletins internes, communiqués, plaquette, brochures, dépliants), visuels ou audiovisuels,
 - l'organisation de manifestations institutionnelles ou événementielles (expositions, salons, conférence de presse, etc.),
 - la vulgarisation auprès de publics cibles des contenus et des résultats scientifiques et technologiques de l'institut.
- Affectation : Elle peut être de deux types :
 - Soit dans les centres de recherche pour occuper des fonctions relevant de la communication.
 - Soit au siège d'Inria, au sein de la direction de la communication

IV. 5 - Filière métier Services généraux

- Référentiel et contexte : Les activités des personnels affectés aux services généraux se situent parmi les suivantes :
 - la mise œuvre de chantiers de construction, d'opérations de maintenance, et d'aménagement,
 - la définition et la mise en œuvre de travaux d'entretien et d'aménagement des bâtiments,
 - la planification et la conduite d'opérations immobilières et logistiques,
 - la préparation et la rédaction de dossiers techniques (clauses techniques, appel d'offres, contrôles techniques, etc.),
 - le suivi financier des opérations et vérifier les situations et décomptes de travaux,
 - la prévention hygiène et sécurité.
- Affectation : Elle se fait essentiellement dans les services généraux qui sont mis en place dans chaque centre de recherche.

IV. 6 - Filière métier Propriété intellectuelle

- Référentiel et contexte : Les activités des personnels dédiés au domaine de la propriété intellectuelle portent sur :
 - la réalisation et la mise en œuvre de procédures,
 - le conseil et la veille juridique pour l'institut,
 - la protection des intérêts de la communauté scientifique.
- Affectation : Elle peut être de deux types :
 - Soit dans les centres de recherche pour occuper des postes au sein des services administratif et financier,
 - Soit au siège d'Inria, au sein de la délégation aux affaires juridiques

IV. 7 - Filière métier Relations internationales

- Référentiel et contexte : Les activités des personnels dédiés au domaine des relations internationales concernent :
 - la conception, la réalisation d'actions et de procédures relatives à la coopération internationale de l'institut,
 - l'étude et l'accompagnement de projets (aspects administratifs, juridiques et financiers).
- Affectation : Elle peut être de deux types :
 - Soit dans les centres de recherche,
 - Soit au siège d'Inria, au sein de la Direction des partenariats européens & internationaux.

IV. 8 - Filière métier Gestion financière et comptable

• Référentiel et contexte : Les activités des personnels affectés à cette filière se situent parmi les suivantes :

- la mise en place et suivi des budgets,
- la gestion financière des recettes et des dépenses,
- l'achat et la politique associée,
- la comptabilité et la mesure des coûts.

Un référentiel emploi interne a été élaboré.

• Affectation : Elle peut être de deux types :

- Soit dans les centres de recherche pour occuper des postes au sein des services administratif et financier.
- Soit au siège d'Inria, au sein de la direction des affaires administratives, financières et patrimoniales ou de l'agence comptable.

IV. 9 - Filière métier Gestion des ressources humaines

• Référentiel et contexte : Les activités des personnels RH peuvent concerner :

- le recrutement et les actions proactives d'attractivité,
- la formation,
- le déroulement de carrière et les dispositifs d'accompagnement des parcours et des projets professionnels,
- la paye et régimes indemnitaires,
- l'action sociale,
- les relations sociales.

• Affectation : Elle peut être de deux types :

- Soit dans les centres de recherche au sein des services de ressources humaines.
- Soit au siège d'Inria, au sein de la direction des ressources humaines

IV. 10 - Rémunérations proposées

Ces recrutements de personnel d'appui et support à la recherche, sur contrat à durée déterminée, visent à pourvoir des fonctions selon le cas, correspondant à :

- une mission déterminée limitée dans le temps
- une vacance d'emploi dans l'attente de pourvoir le poste par concours
- un remplacement temporaire
- un surcroit temporaire d'activité

Lorsque le besoin de recrutement dans des filières émerge, avant la recherche de candidats, il est nécessaire de fixer le niveau de qualification souhaité, même s'il est raisonnable d'admettre une certaine souplesse. La grille ci-dessous permet ce classement du poste à pourvoir. Il convient de noter que la rémunération est avant tout fixée en fonction du niveau de poste, déterminé préalablement. Cette grille ne concerne pas les cadres de haut niveau dont la rémunération est déterminée au cas par cas et doit être soumise au contrôleur général.

Chaque niveau de rémunération est assorti d'une possibilité de « marge » éventuellement liée au profil particulier des agents (les marges indiquées par rapport au barème figurant dans le tableau s'entendent comme « jusqu'à X % » et non « de X % »). Si le recrutement est financé par la SCSP, l'utilisation d'une marge ne peut être décidée que par la DRH. Dans le cas où le recrutement est financé sur ressources propres, l'utilisation d'une marge peut être décidée dans la limite de + 10 % par le directeur du centre de recherche (en lien avec son service RH), au-delà (si la marge est comprise entre + 10 % et + 15 %) la décision est validée par la DRH. Dans tous les cas, un argumentaire détaillé doit être établi.

**Métiers : Appui et support à la recherche
(montants mensuels, € bruts)**

Intitulé	Expérience (*)	Niveau plancher	+ Marge 1 10%	+ Marge 2 5%	dont part variable possible
CDD IR (expertise)	0 à 3 ans	2 682	270	130	oui
	3 à 5 ans	3 138	310	160	oui
	5 à 10 ans	3 361	330	170	oui
	> 10 ans	3 674	360	180	oui
CDD IE	0 à 3 ans	2 328	230	120	
	3 à 5 ans	2 592	260	130	
	5 à 10 ans	2 804	280	140	
	> 10 ans	3 037	300	150	
CDD AI	0 à 3 ans	2 004	200	100	
	3 à 5 ans	2 126	210	110	
	5 à 10 ans	2 248	220	110	
	> 10 ans	2 390	240	120	
CDD TR	0 à 3 ans	1 722	170	90	
	3 à 5 ans	1 792	180	90	
	5 à 10 ans	1 874	190	90	
	> 10 ans	1 944	190	100	
CDD AJT	0 à 3 ans	1 580	160	80	
	3 à 5 ans	1 670	170	80	
	5 à 10 ans	1 712	170	80	
	> 10 ans	1 762	170	90	

(*) après l'obtention diplôme requis pour l'accès au corps

Pour les ingénieurs de recherche, une partie de la rémunération totale, ne pouvant excéder 10%, peut être octroyée en part variable sur objectif.

V. Le suivi et l'accompagnement des emplois temporaires

Le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat précise les règles applicables au personnel non titulaire. Il traite des modalités de recrutement, des congés, de la mobilité, du temps partiel, de la discipline et de la fin de contrat des agents non titulaires.

V.1 - Les entretiens d'activité

Un agent en contrat à durée déterminée doit pouvoir bénéficier d'un entretien d'activité avec son responsable hiérarchique.

Lors de cet entretien, seront abordés :

- le bilan des activités du CDD dans l'établissement ;
- les objectifs des prochains mois du poste occupé par le CDD ;
- les formations nécessaires au CDD pour accomplir sa mission ;
- la préparation de la fin du CDD.

Les agents en CDD filière « Appui et soutien à la recherche » bénéficient d'un entretien systématique avec leur responsable hiérarchique après 6 mois d'activité puis à une fréquence annuelle.

Les agents en CDD filière « Ingénierie » bénéficient d'un entretien systématique avec leur responsable hiérarchique après 6 mois d'activité puis à une fréquence annuelle ainsi que d'un suivi régulier par un ingénieur titulaire exerçant un métier similaire.

Les agents en CDD filière « Recherche » réalisent au moins une présentation par an de leurs travaux dans le cadre des séminaires de l'équipe dans laquelle ils sont accueillis et bénéficient à ce titre de conseils de leurs pairs.

Lors de ces entretiens, outre les actions de formations sur l'enrichissement des compétences, l'accompagnement organisé par Inria pour faciliter l'accès à l'emploi est également proposé.

V.2 - Accompagnement favorisant l'accès à un nouvel emploi

Les services RH de proximité proposent aux agents approchant de la fin de leur contrat des actions d'accompagnement afin de favoriser l'accès à un nouvel emploi. L'accent est mis, en général, sur l'aide à repérer et formaliser leurs compétences professionnelles, extra-professionnelles et leurs potentialités. Une priorité est donnée au conseil et l'orientation individualisée dans la recherche d'emploi.

Des préparations aux concours externes et internes de la fonction publique sont aussi organisées.

VI. Le « stage projet » rémunéré

La modalité d'accueil classique pour les stagiaires est le stage gratifié. Néanmoins, pour certains stages, notamment de niveau bac + 5 (master 2 ou dernière année d'école d'ingénieur), Inria peut souhaiter proposer au stagiaire d'aller au-delà du simple stage de formation et lui proposer un véritable projet de nature professionnelle avec une participation active dans le projet scientifique de l'équipe-projet ou du service. Dans cette hypothèse, en plus de la signature de la convention de stage, il convient de proposer à ce stagiaire un contrat à durée déterminée dont la rémunération s'appuiera sur le montant du SMIC.

VII. Rémunérations d'actes ne répondant pas à un besoin continu et durable

Pour répondre à des besoins ponctuels tels qu'expertises, recours à des spécialistes ou à des compétences particulières extérieures à l'établissement pour des opérations limitées dans le temps (ex. : test de logiciel, etc.), Inria souhaite pouvoir faire appel à des *agents engagés pour exécuter un acte déterminé* selon la définition retenue par l'article 1^{er}, 1^{er} alinéa du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

La rémunération de ces personnels est établie en fonction du niveau d'expertise demandé pour l'exécution de l'acte attendu.

	Taux horaire brut
Travaux d'exécution	9,44 €
Travaux techniques	11,10 €
Travaux techniques spécialisés	14,74 €
Travaux d'expertise simple	50,00 €
Travaux d'expertise complexe	100,00 €
Coordination d'expertises	200,00 €

La rémunération des activités de formation et jurys de recrutement fait l'objet de dispositions spécifiques (arrêté du 2 septembre 2013 fixant la rémunération des intervenants participant à titre d'activité accessoire à des activités de recrutement et de formation organisées par l'institut national de recherche en informatique et automatique).

Annexe. Critères relatifs à la détermination d'une rémunération

Liste non exhaustive de critères relatifs à la détermination d'une rémunération (ces critères ne sont pas cumulatifs)

- rémunération antérieure
- expertise
- technicité de pointe
- marché de l'emploi concurrentiel
- projet stratégique pour l'institut limité dans le temps
- opérationnalité immédiate
- nouveau métier
- métier inexistant dans le secteur public