

CHARTRE EUROPEENNE DU CHERCHEUR

PRINCIPES GENERAUX ET CONDITIONS DE BASE APPLICABLES AUX CHERCHEURS

1/Liberté de recherche

Les chercheurs devraient centrer leurs travaux de recherche sur le bien de l'humanité et l'extension des frontières de la connaissance scientifique, tout en jouissant de la liberté de pensée et d'expression, ainsi que de la liberté de déterminer les méthodes qui permettent la résolution des problèmes, selon les pratiques et principes **éthiques** qui sont reconnus. Les chercheurs doivent néanmoins reconnaître les limites à cette liberté susceptibles de découler de circonstances particulières de recherche (notamment sur le plan de la supervision, l'orientation et la gestion) ou de contraintes opérationnelles, par exemple pour des raisons de budget ou d'infrastructure ou, particulièrement dans le secteur industriel, pour des raisons de protection de la propriété intellectuelle. Ces limites ne doivent cependant pas s'opposer aux pratiques et principes éthiques reconnus, auxquels les chercheurs doivent adhérer.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Textes de référence</p> <p>Loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France – art.5. et art.24.</p> <p>Loi n° 83-634 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires – art.6.</p> <p>Loi n° 84-1120 du 14 décembre 1984 relatif à l'INRA.</p> <p>Evolution des textes de référence Inra</p> <p>Charte de déontologie de l'Inra - 2013</p>	<p>Les grands axes de recherche menés par l'INRA sont définis dans des documents institutionnels (en particulier, document d'orientation, contrat d'objectif et plan stratégique) : en conséquence, les chercheurs mènent leur activité dans le cadre des priorités ainsi définies et des missions de la recherche définies statutairement.</p> <p>A cela s'ajoute l'existence du comité consultatif commun d'éthique pour la recherche agronomique qui cadre le développement des recherches et expertises menées dès la conception des projets.</p> <p>Une vraie vigilance est exercée sur les thématiques abordées. Cette vigilance s'exerce notamment par le biais du dispositif d'évaluation appliqué à 3 niveaux : institut, unités, individus. Le recrutement et les activités menées sont encadrés mais l'INRA attend des candidats retenus une part de créativité, aussi bien du point de vue des méthodes que des moyens utilisés.</p>	<p>Feu vert</p>

2/ Principes éthiques

Les chercheurs doivent adhérer aux pratiques éthiques reconnues et aux principes **éthiques** fondamentaux de mise dans leur(s) discipline(s), ainsi qu'aux normes éthiques étayées par les différents codes d'éthique nationaux, sectoriels ou institutionnels.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Textes de référence</p> <p>Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires – art. 26.</p> <p>Textes de référence INRA</p> <p>Décision du 31 octobre 2007 portant création d'un comité consultatif commun d'éthique pour la recherche agronomique.</p>	<p>Conformément à la réglementation, les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel. Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle.</p> <p>L'INRA et le CIRAD ont créé un comité consultatif commun d'éthique pour la recherche agronomique qui a une mission de réflexion, de conseil, de sensibilisation et, au besoin, d'alerte. Ce comité examine les questions d'éthique que peuvent soulever l'activité et le processus de recherche. Les chercheurs sont tenus de se conformer aux principes et avis rendus par ce comité.</p> <p>Par ailleurs, les chercheurs de l'INRA sont tenus de se conformer aux dispositifs réglementaires relatifs à l'investigation humaine et à l'expérimentation animale.</p> <p>Evolution des pratiques</p> <p>Mise en place d'une école thématique intitulée « Ethique en expérimentation animale » en 2010 renouvelée en 2012 (lien avec l'évolution de la réglementation et le souhait des participants à la 1^{ère} école qu'elle soit reconduite). A l'issue de ces 2 formations, 1 bilan a été réalisé, notamment sur le public formé, le contenu (qualité des exposés et échanges), la réponse aux attentes, les apports de la formation pour les participants. Deux sessions sont planifiées pour l'année 2014. Cette action a été récompensée par le prix « Initiatives » de l'AnDès.</p>	<p>Feu vert</p> <p>Axes de progrès identifiés hors champ décisionnel de l'INRA</p> <p>Généraliser à tous les projets de recherche les questionnaires sur l'application des principes éthiques tels qu'ils sont établis dans les projets européens.</p> <p>Axes de progrès identifiés – INRA</p> <p>Mettre en place des formations sur les problématiques d'éthique.</p> <p>Evolution de l'axe de progrès identifié</p> <p>Objectif atteint (cf ci-contre : Evolution des pratiques).</p>

3/ Responsabilité professionnelle

Les chercheurs s'efforcent pleinement d'assurer que leurs travaux de recherche sont utiles à la société et ne reproduisent pas des recherches effectuées ailleurs précédemment. Ils évitent tout type de **plagiat** et respectent le principe de la propriété intellectuelle et de la propriété conjointe des données en cas de recherche effectuée en collaboration avec un ou plusieurs directeurs de thèse/stage et/ou d'autres chercheurs. La nécessité de valider les observations nouvelles en montrant que les expériences sont reproductibles ne devrait pas être interprétée comme du plagiat, à condition que les données à confirmer soient explicitement citées. Les chercheurs veillent à ce que, en cas de délégation d'un quelconque aspect de leur travail, le délégataire ait la compétence nécessaire.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Textes de référence</p> <p>Charte de rang international « Berlin Declaration on open access to knowledge in the sciences and humanities » - 22 octobre 2003.</p> <p>Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.</p> <p>Loi n° 84-1120 du 14 décembre 1984 relatif à l'INRA.</p> <p>Loi n° 2006-961 du 1^{er} août 2006 relative au droit d'auteur et aux droits voisins dans la société de l'information.</p> <p>Décrets n° 96-857 et n° 96-858 modifiés du 2 octobre 1996 relatifs à l'intéressement de certains fonctionnaires et agents de l'Etat auteurs d'une invention ou ayant participé directement à la création d'un logiciel, à la création ou à la découverte d'une obtention végétale ou à des travaux valorisés.</p> <p>Code de la propriété intellectuelle, article R 611-1 et suivants, notamment R 611-11 relatif aux inventions des fonctionnaires et des agents publics et article L. 113-9 relatif aux logiciels.</p> <p>Textes de référence INRA</p> <p>Charte de la propriété intellectuelle de l'INRA.</p> <p>Charte de nommage des affiliations lors d'une publication ou d'une co-publication.</p> <p>Note de service n° 2007-61 du 15 octobre 2007 relative à l'intéressement.</p> <p>Evolution des textes de référence Inra</p> <p>Charte de déontologie de l'Inra - 2013</p>	<p>Les chercheurs de l'INRA doivent remplir les missions de la recherche telles que définies statutairement et notamment celles relatives à la vocation de l'institut qui, en tant qu'EPST, a une vocation finalisée : toute recherche doit être menée pour et avec la société.</p> <p>En matière de propriété, les principes posés par la réglementation en matière de droits et obligations s'appliquent à tous les chercheurs de l'INRA :</p> <p>1/ La propriété littéraire et artistique</p> <p>En 2004, l'INRA a adhéré à la charte internationale du 22/10/2003. Par principe, le code de la propriété intellectuelle, appliqué par l'INRA, octroie aux chercheurs toute liberté de publication et d'appropriation de leurs œuvres littéraires. Au-delà du dispositif légal, une politique d'incitation à la collaboration a été développée et une charte de nommage a été préconisée.</p> <p>2/ La propriété industrielle</p> <p>La loi sur les inventions des salariés pose le principe, dans le domaine de la propriété industrielle, que l'employeur est propriétaire des résultats.</p> <p>Les chercheurs sont déclarés inventeurs de résultats valorisables à travers une procédure normée qui est celle de la déclaration d'invention.</p> <p>Par ailleurs, les unités de recherche de l'INRA s'attachent à développer une démarche de qualité visant notamment à la traçabilité des données.</p> <p>Toutes les activités des chercheurs font l'objet d'évaluations par des commissions ad hoc et les publications font l'objet de validation par le biais de comités de lecture.</p>	<p>FEU VERT</p>

4/ Attitude professionnelle

Les chercheurs devraient avoir pris connaissance des objectifs stratégiques régissant leur environnement de recherche ainsi que les mécanismes de financement, et devraient demander toutes les **autorisations** nécessaires avant de commencer leurs travaux de recherche ou d'accéder aux ressources fournies. Ils devraient **informer** leurs employeurs, leurs bailleurs de fonds ou leur directeur de thèse/stage lorsque leur projet de recherche est **retardé**, redéfini ou achevé, ou prévenir si leur projet doit être terminé plus rapidement ou être suspendu pour quelque raison que ce soit.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Textes de référence</p> <p>Loi du n° 82-610 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France –</p> <p>Loi n° 83-634 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires – art.6.</p> <p>Loi n° 84-1120 du 14 décembre 1984 relatif à l'INRA.</p> <p>Décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques – Art. 10 et 29 -modifié par le décret n°2002-136 du 1^{er} février 2002.</p> <p>Décret n° 84-1207 du 28 décembre 1984 relatif au statut particulier des corps de fonctionnaires de l'INRA.</p> <p>Textes de référence INRA</p> <p>Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat par l'INRA – Art.3.1. et art. 3.2.</p> <p>Evolution des textes de référence Inra</p> <p>Charte « Santé-Sécurité-Environnement » - 2011</p> <p>Guide d'élaboration des plans d'urgence interne – Janvier 2011.</p>	<p>(Cf Item 1/ Liberté de la recherche : Les grands axes de recherche menés par l'INRA sont définis dans des documents institutionnels (en particulier, document d'orientation, contrat d'objectif et plan stratégique) : en conséquence, les chercheurs mènent leur activité dans le cadre des priorités ainsi définies et des missions de la recherche définies statutairement.</p> <p>Une vraie vigilance est exercée sur les thématiques abordées. Cette vigilance s'exerce notamment par le biais du dispositif d'évaluation appliqué à 3 niveaux : institut, unités, individus. Les chercheurs ont l'obligation de rendre compte de leur activité auprès de leur hiérarchie).</p> <p>Politique de prévention mise en place</p> <p>L'INRA s'est doté d'un mode de fonctionnement et d'une structure propres à assurer la sécurité des personnes, des biens et de l'environnement. Ce dispositif inclut l'obligation pour les chercheurs de disposer d'habilitations avant toutes manipulations, notamment animales.</p> <p>Les activités des chercheurs sont cadrées par le comité d'éthique qui veille aux incidences et aux risques des recherches scientifiques menées.</p> <p>Doctorants et jeunes docteurs</p> <p>Les doctorants et les jeunes docteurs recrutés par l'INRA doivent respecter les règlements internes (tutelle hiérarchique du directeur d'unité, fonctionnement de l'unité, confidentialité et propriété intellectuelle, déontologie scientifique, prévention-hygiène-sécurité).</p> <p>Des relations structurées, régulières doivent être établies entre les doctorants et les directeurs de thèse.</p>	<p>Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié</p> <p>Feu vert</p>

<p>Guide sur la prévention destiné aux directeurs d'unité – Mars 2012 -</p> <p>Note de service n° 2012-53 du 17 juillet 2012 : Décision portant règlement intérieur du Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CCHSCT).</p> <p>Note de service n° 2012-60 du 3 août 2012 portant sur l'analyse et le suivi des accidents et des incidents dans une démarche de prévention</p> <p>Charte de déontologie de l'Inra – 2013</p> <p>Charte des contractuels – Début 2014</p>	<p>Evolution des pratiques</p> <p>Politique de prévention mise en place</p> <p>Dans l'objectif de positionner les risques professionnels au cœur du dispositif de prévention, plusieurs actions ont été menées :</p> <p>1/ Elaboration d'une méthode portant sur les risques chimiques cutanés a été présentée au CCHSCT + formation des délégués prévention de centre. Mise en ligne en version test d'ici fin 2013. Cette méthode sera intégrée aux outils OPPI (Outil de Pilotage de la Prévention à l'Inra) au premier semestre 2014.</p> <p>2/ Augmentation du taux d'évaluation : en 2012, environ 12000 risques ont été enregistrés dans l'OPPI. En 2013, environ 28000 risques ont été recensés soit une augmentation de plus de 100% de risques ainsi saisis.</p> <p>3/ Elaboration d'un bilan OPPI au sein de chaque centre, présenté lors des CHSCT. Présentation d'un bilan national. (1^{er} semestre 2013).</p>	
---	---	--

5/ Obligations contractuelles et légales

Les chercheurs à tous les niveaux doivent être au fait des **réglementations** nationales, sectorielles ou institutionnelles régissant les conditions de formation et/ou de travail. Cela comprend la réglementation en matière de droits de propriété intellectuelle et les exigences et conditions de tout sponsor ou bailleur de fonds, indépendamment de la nature de leur contrat. Les chercheurs adhèrent à ces réglementations en fournissant les **résultats requis** (par exemple thèse, publications, brevets, rapports, développement de produits nouveaux, etc.) comme stipulé dans les modalités du contrat ou du document équivalent.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Textes de référence</p> <p>Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.</p> <p>Loi n° 2006-961 du 1^{er} août 2006 relative au droit d'auteur et aux droits voisins dans la société de l'information.</p> <p>Décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques – Art. 10 et 29 -modifié par le décret n°2002-136 du 1^{er} février 2002.</p> <p>Décret n° 84-1207 du 28 décembre 1984 relatif au statut particulier des corps de fonctionnaires de l'INRA.</p> <p>Décrets n° 96-857 et n° 96-858 modifiés du 2 octobre 1996 relatifs à l'intéressement de certains fonctionnaires et agents de l'Etat auteurs d'une invention ou ayant participé directement à la création d'un logiciel, à la création ou à la découverte d'une obtention végétale ou à des travaux valorisés.</p> <p>Décret n° 2006-1334 du 3 novembre 2006 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur.</p>	<p>L'INRA s'attache à assurer une large communication quant à la politique menée en termes de formation et de prévention-hygiène et sécurité. Cette communication est illustrée par l'ensemble des documents institutionnels s'y référant (cf textes indiqués ci-contre) qui sont diffusés à l'ensemble des personnels. Cette large diffusion s'accompagne d'un affichage sur des sites web dédiés. Il en est de même concernant les droits de propriété intellectuelle. A cela s'ajoute des cycles de formation organisés sur ces différents thèmes.</p> <p>Par ailleurs, conformément à la réglementation, les chercheurs sont régulièrement évalués par des commissions ad hoc sur la base de chacune de leurs productions, quelle qu'en soit leur nature.</p> <p>Doctorants et jeunes docteurs</p> <p>La Charte INRA précise spécifiquement que les chercheurs doctorants et les jeunes docteurs sont tenus de respecter les règlements internes en vigueur. En outre, ils se doivent de citer leur appartenance au laboratoire selon les normes de l'INRA lors de la valorisation de leurs résultats.</p> <p>Ils sont également tenus de rendre régulièrement compte des avancées de leurs travaux à leur responsable hiérarchique.</p>	<p>FEU VERT</p> <p>Axe de progrès identifié – INRA</p> <p>Rendre obligatoire les formations destinées aux chercheurs, directeurs d'unité sur ces questions (information minimale sur les droits de propriété intellectuelle, principes éthiques...).</p> <p>Echéance : ce point n'a pas été retenu dans les priorités fixées pour les années 2010-2013.</p>

<p>Code de la propriété intellectuelle, article R 611-1 et suivants, notamment R 611-11 relatif aux inventions des fonctionnaires et des agents publics et article L. 113-9 relatif aux logiciels.</p> <p>Textes de référence INRA</p> <p>Charte de la propriété intellectuelle de l'INRA.</p> <p>Charte de nommage des affiliations lors d'une publication ou d'une co-publication.</p> <p>Note de service n° 2007-61 du 15 octobre 2007 relative à l'intéressement.</p> <p>Livret-guide sur les commissions scientifiques spécialisées – Mars 2009 – Document réactualisé - Mandat 2011-2014 -</p> <p>Note de service n° 2007-64 du 18 octobre 2007 relative au cycle de vie des unités : modalités d'instruction et de mise en œuvre de la décision de la création, de renouvellement, de restructuration ou de fermeture des unités.</p> <p>Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat par l'INRA – Art. 3.</p> <p>Evolution des textes de référence Inra</p> <p>Note de service n° 2012-17 du 2 février 2012 relative aux nouvelles modalités d'accueil des chercheurs doctorants : le contrat doctoral.</p> <p>Note de service n° 2012-53 du 17 juillet 2012 : Décision portant règlement intérieur du Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CCHSCT).</p> <p>Note de service n° 2012-54 du 17 juillet 2012 : Décision portant sur le règlement intérieur du Comité Technique de l'Inra.</p>		
---	--	--

6/ Responsabilité

Les chercheurs doivent être conscients du fait qu'ils sont **responsables** envers leurs employeurs, bailleurs de fonds ou d'autres organismes publics ou privés connexes et sont également responsables, pour des motifs davantage éthiques, envers la société dans son ensemble. En particulier, les chercheurs financés par des fonds publics sont également responsables de l'utilisation efficace de l'argent des contribuables. En conséquence, ils devraient adhérer aux principes de **gestion financière saine**, transparente et efficace et coopérer pour tout audit de leur recherche par des personnes autorisées, qu'il soit entrepris par leurs employeurs/bailleurs de fonds ou par des comités d'éthique. Les méthodes de collecte et d'analyse des données, les résultats et, le cas échéant, le détail des données devraient être accessibles à des fins d'examen interne et externe, chaque fois que nécessaire et à la demande des autorités compétentes.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Textes de référence</p> <p>Loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France – Art. 18.</p> <p>Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires - art. 28.</p> <p>Décret n° 83-952 du 25 octobre 1983 modifié fixant les modalités du contrôle financier des établissements publics à caractère scientifique et technologique.</p> <p>Décret n° 2002-252 du 22 février 2002 modifié relatif au régime budgétaire, financier et comptable des établissements publics scientifiques et technologiques.</p> <p>Décret n° 2006-1334 du 3 novembre 2006 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur.</p> <p>Evolution des textes de référence Inra</p> <p>Charte de déontologie de l'Inra – 2013.</p>	<p>Toutes les dépenses engagées, quelle qu'en soit la nature, sont contrôlées par les agents comptables qui sont responsables pénalement.</p> <p>En tant qu'établissement public de recherche, les comptes financiers de l'INRA font régulièrement l'objet de contrôles par les autorités de l'Etat, en particulier par les ministères de tutelle et le ministère chargé du budget de l'Etat. Par ailleurs, l'INRA fait régulièrement l'objet de contrôles et d'audits par la Cour des Comptes.</p> <p>A cela s'ajoutent les évaluations menées par l'AERES au niveau de l'institut incluant un examen de la cohérence entre les axes stratégiques de la politique menée et les moyens, notamment financiers mis en œuvre.</p> <p>Par ailleurs, le financement de la recherche est conditionné par des réponses à des appels d'offres pour lesquels le montage financier est totalement encadré.</p> <p>En outre, l'INRA met progressivement en place des démarches qualité dans les laboratoires portant, en particulier sur le fonctionnement et mentionnant des indicateurs de suivi. Une Mission Qualité a été créée en ce sens.</p>	<p>FEU VERT</p>

7/ Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche

Les chercheurs devraient à tout moment adopter des méthodes de travail **sûres**, conformes à la législation nationale, et notamment prendre les précautions nécessaires pour garantir la **santé** et la **sécurité** et pour surmonter les conséquences des catastrophes liées aux technologies de l'information, par exemple en établissant des stratégies de **backup** appropriées. Ils devraient également être au fait des exigences légales nationales en vigueur concernant la protection des données et la protection de la confidentialité, et entreprendre les démarches nécessaires pour y satisfaire à tout moment.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Textes de référence</p> <p>Décret n°82-453 du 25 mai 1982 – art. 2 et 4, modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.</p> <p>Circulaire FP/4 n° 1871 du 24 janvier 1996 relative à l'application dudit décret.</p> <p>Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.</p> <p>Textes de référence INRA</p> <p>Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat par l'INRA – Art. 3 – 3.1 et 3.2.</p> <p><i>Politique de prévention</i></p> <p>Note de service n° 97-01 du 17 janvier 1997 comportant les dispositions générales relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la santé des personnes au travail ainsi qu'à la protection des biens et au respect de l'environnement.</p> <p>Note de service n° 99-34 relative à l'organisation de la prévention à l'INRA.</p>	<p>Politique en matière de santé, de sécurité et d'environnement</p> <p>(Cf. Item 4/ Attitude professionnelle - L'INRA s'est doté d'un mode de fonctionnement et d'une structure propres à assurer la sécurité des personnes, des biens et de l'environnement. Le principe est celui de la responsabilité de la hiérarchie qui s'appuie sur des personnes ressources (délégués préventions, médecins de prévention, agents chargés de la prévention) et sur des instances compétentes en la matière. Il appartient à tous les personnels de se conformer aux consignes données).</p> <p>A cela s'ajoutent des cycles de formation à la prévention.</p> <p>Evolution des pratiques</p> <p>Poursuite de l'opération de maîtrise des risques professionnels dans les unités de recherche et les installations expérimentales.</p> <p>Développement d'un nouvel outil pour l'élaboration du document unique (Outil de Pilotage de la Prévention). Mise en place au niveau du Centre-Siège d'une permanence pour se préparer à la gestion de crise.</p>	<p>FEU VERT</p> <p>A l'INRA, la norme est d'offrir un environnement de travail correct incluant la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques pour les personnes, les biens et l'environnement, d'assurer un appui administratif à toute unité, de mettre en place des réseaux de formation, de mettre à la disposition des chercheurs des équipements et des réseaux informatiques.</p>

<p>Guides pratiques et aide-mémoire publiés par la Mission centrale prévention par domaine d'activité.</p> <p><i>Politique Informatique</i></p> <p>Charte utilisateur pour l'usage des ressources informatiques de l'INRA – Note de service n° 2008-51 du 13 juin 2008.</p> <p>Note de service n° 2008-34 du 14 avril 2008 relative aux Centres automatisés pour le traitement de l'information.</p> <p>Evolution des textes de référence Inra</p> <p>Note de service n° 98-37 relative à l'analyse et au suivi des accidents et des incidents modifiée par la note de service n° 2012-60 du 9 mars 2012.</p> <p>Charte « Santé-Sécurité-Environnement » - 2011</p> <p>Guide d'élaboration des plans d'urgence interne – Janvier 2011.</p> <p>Guide sur la prévention destiné aux directeurs d'unité – Mars 2012.</p> <p>Note de service n° 2013-44 du 2 septembre 2013 relative à l'application de la réglementation Micro-Organismes et Toxines (MOT) à l'Inra.</p> <p>Charte de déontologie de l'Inra – 2013.</p>	<p>Politique en matière Informatique</p> <p>Tous les personnels recrutés doivent adhérer dès leur arrivée à la « Charte utilisateur pour l'usage des ressources informatiques de l'INRA » et s'y conformer.</p> <p>Par ailleurs, l'organisation collective de la fonction informatique s'articule autour de Centres automatisés pour le traitement de l'information homologués par décision de la Direction générale de l'INRA après avis d'une commission ad hoc.</p>	
---	---	--

8/ Diffusion et exploitation des résultats ; 9/ Engagement vis-à-vis de la société

Tous les chercheurs devraient veiller, conformément à leurs dispositions contractuelles, à ce que les résultats de leurs travaux de recherche soient diffusés et exploités, en étant par exemple **communiqués**, transférés vers d'autres organismes de recherche ou, le cas échéant, commercialisés. Les chercheurs expérimentés, en particulier, devraient jouer un rôle pilote en assurant que la recherche porte ses fruits et que les résultats font l'objet d'une **exploitation** commerciale ou sont mis à la disposition du public (ou les deux à la fois) chaque fois que l'occasion se présente.

Les chercheurs devraient veiller à ce que leurs activités de recherche soient portées à la **connaissance de la société** dans son ensemble de telle sorte qu'elles puissent **être comprises par les non-spécialistes**, améliorant ainsi la compréhension de la science par la société. L'engagement direct avec le **grand public** aidera les chercheurs à mieux comprendre l'intérêt de la société pour les priorités en science et technologie, ainsi que ses préoccupations.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Textes de référence</p> <p>Loi du n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France – art.14 – art.22 et 24.</p> <p>Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.</p> <p>Loi n° 2006-961 du 1^{er} août 2006 relative au droit d'auteur et aux droits voisins dans la société de l'information.</p> <p>Décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques – Art. 10, art.29 et art.35 -modifié par le décret n°2002-136 du 1^{er} février 2002.</p> <p>Décret n° 84-1207 du 28 décembre 1984 relatif au statut particulier des corps de fonctionnaires de l'INRA.</p> <p>Code de la propriété intellectuelle, article R 611-1 et suivants, notamment R 611-11 relatif aux inventions des fonctionnaires et des agents publics et article L. 113-9 relatif aux logiciels.</p>	<p>En vertu de la Loi d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France, la diffusion des connaissances scientifiques et la valorisation des résultats de la recherche font partie des missions inhérentes de l'INRA. Différentes entités sont chargées de remplir ces missions : la Mission Communication, la Direction de la Valorisation. Ces deux entités accompagnent les chercheurs dans l'accomplissement de leurs missions.</p> <p>Les chercheurs participent à toutes les actions de communication : salons, colloques (dont les colloques « Sciences et société »).</p> <p>Des séminaires et des sessions de formation sont organisés afin d'apporter un appui aux chercheurs dans l'accomplissement de ces missions : rédaction scientifique ; présentation des travaux scientifiques ; savoir répondre aux médias...</p> <p>En termes d'évaluation, la production des résultats, quelle qu'en soit la forme, est l'un des critères pris en compte.</p>	<p>FEU VERT</p>

<p>Textes de référence INRA</p> <p>Charte de la propriété intellectuelle de l'INRA.</p> <p>Charte de nommage des affiliations lors d'une publication ou d'une co-publication.</p> <p>Evolution des textes de référence Inra</p> <p>Note de service n° 2010-25 du 9 mars 2010 portant sur la collaboration des personnels de recherche avec les entreprises de valorisation.</p> <p>Charte de déontologie de l'Inra – 2013.</p>		
--	--	--

10/ Relation avec les directeurs de thèse / stage ; 11/ Supervision et tâches de gestion

Les chercheurs en phase de formation devraient établir des **relations** structurées et régulières avec leurs directeurs de thèse/stage et leurs représentants facultaires/départementaux de manière à tirer le meilleur profit de leurs relations avec ceux-ci. Cela consiste notamment à consigner tous les progrès réalisés et résultats de recherche obtenus, à recevoir un retour d'information au moyen de rapports et de séminaires, à exploiter ce *feedback* et à travailler en respectant les programmes convenus, les jalons fixés, les prestations à fournir et les résultats de recherche à obtenir.

Les chercheurs expérimentés devraient consacrer une attention particulière à leurs rôles multiples en tant que directeurs de thèse/stage, **mentors**, conseillers de carrière, chefs, coordinateurs de projet, directeurs ou spécialistes de la communication scientifique. Ils devraient s'acquitter de ces tâches selon les standards professionnels les plus élevés. En ce qui concerne leur rôle de directeur de thèse/stage ou de mentor de chercheurs, les chercheurs expérimentés devraient bâtir une relation constructive et positive avec les chercheurs en début de carrière, afin de mettre en place les conditions nécessaires au transfert efficace des connaissances et au bon développement de la carrière des chercheurs.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Textes de référence</p> <p>Loi du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France – art.14 – art.22 et 24.</p> <p>Décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques – art.53</p> <p>Texte de référence INRA</p> <p>Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés à l'INRA – art. 3.1-3.2-3.3 et art.5.</p>	<p>La formation à la recherche et par la recherche est l'une des missions intrinsèques des chercheurs telles que définies dans la Loi du 15 juillet 1982.</p> <p>L'encadrement de chercheurs doctorants est également l'un des pré-requis pour obtenir une habilitation à diriger des recherches et l'un des critères pris en compte lors de la nomination dans le corps des directeurs de recherche et dans le cadre de la promotion au grade de directeur de recherche de première classe.</p> <p>Doctorants et jeunes docteurs</p> <p>Conformément au principe énoncé dans la Charte INRA, des relations structurées et régulières s'établissent entre les doctorants et les directeurs de thèse de façon à ce que le doctorant en tire le meilleur profit. De même, chaque chercheur doctorant est suivi par un comité de thèse chargé de suivre le déroulement des travaux. Ce comité donne son avis et formule des recommandations. Les jeunes docteurs sont tenus de rendre compte avec régularité de l'avancée de leurs travaux à leurs responsables scientifiques qui leur apportent tout l'appui nécessaire.</p>	<p>FEU VERT</p>

	<p>Evolution des pratiques</p> <p>Mise en œuvre d'une école thématique : Accompagner et réussir une thèse à l'Inra destinée aux doctorants et aux encadrants : 1 expérience pilote en mai 2013 – Bilan : objectifs atteints – contenus adaptés - renouvelée en novembre 2013.</p>	
--	--	--

12/ Développement professionnel continu

À toutes les étapes de leur carrière, les chercheurs devraient chercher à s'améliorer continuellement en **actualisant** et en développant régulièrement leurs capacités et compétences. Divers moyens permettent d'y parvenir, notamment, mais pas exclusivement, la formation de nature formelle, ainsi que les ateliers, les conférences et l'apprentissage en ligne.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Textes de référence</p> <p>Loi n° 83-634 – art.22 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.</p> <p>Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.</p> <p>Chapitre 1^{er} de la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique.</p> <p>Décret relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'état du 15 octobre 2007.</p> <p>Circulaire d'application du 19 décembre 2007 du décret d'application du 15 octobre 2007.</p> <p>Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat.</p> <p>Textes de référence INRA</p> <p>Politique institutionnelle de formation permanente – Priorités 2006-2009.</p> <p>Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat à l'INRA – Art. 4.</p> <p>Evolution des textes de référence Inra</p> <p>Le bilan des interventions du Service de l'Orientation Professionnelle – Année 2012</p>	<p>L'INRA s'est doté d'une politique institutionnelle de formation permanente – Priorités définies pour trois ans et déclinées annuellement. Mise en œuvre d'actions destinées à des individus, des collectifs de travail et répondant aux enjeux de l'établissement.</p> <p>L'INRA met ainsi tout en œuvre pour que les chercheurs mais également les doctorants et les jeunes docteurs développent leur connaissance tout au long de leur carrière.</p> <p>Par ailleurs, les chercheurs sont encouragés à participer à des congrès scientifiques dans leur discipline.</p>	<p>FEU VERT</p>

<p>Le guide de la formation à l'Inra – 2010</p> <p>Le document « L'Evolution des compétences et la formation à l'Inra » - 2010</p> <p>Le bilan 2012 de l'activité et des interventions du réseau de la formation permanente de l'Inra et les prévisions d'actions pour 2013: « Formation permanente : Bilan 2012 – Prévisions 2013 » – Année 2013.</p>		
--	--	--

CHARTRE EUROPEENNE DU CHERCHEUR

PRINCIPES GENERAUX ET CONDITIONS DE BASE APPLICABLES AUX EMPLOYEURS ET AUX BAILLEURS DE FONDS

13/ Reconnaissance de la profession

Tous les chercheurs engagés dans une carrière de recherche devraient être reconnus comme professionnels et être traité en conséquence. Cette reconnaissance devrait commencer au début de leur carrière, c'est-à-dire au niveau du troisième cycle, et devrait englober tous les niveaux, indépendamment de leur classification au niveau national (par exemple, employé, étudiant du troisième cycle, doctorant, boursier titulaire d'un doctorat, fonctionnaire).

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Textes de référence</p> <p>Loi n° 92-675 du 17/07/1992 relative à l'apprentissage dans le secteur public</p> <p>Décret n° 80-479 du 27/06/1980 fixant le statut applicable aux attachés scientifiques contractuels de l'INRA</p> <p>Décret n° 83-1260 du 30/12/1983 – Titre II art. 4 à 16 – Section 2 art. 17 à 28.</p> <p>Décret n° 84-1207 du 28/12/1984 relatif au statut particulier des corps des fonctionnaires de l'INRA – Section III art. 12 à art. 17 – Section IV art. 18 à 21 – Titre II art. 31 à art. 39. Section I art. 40 à art. 45 – Section II art. 46 à 49.</p> <p>Décret n° 86-83 du 17/01/1986 relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'Etat.</p> <p>Décret n° 95-979 du 25/08/1995 modifié relatif au recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique.</p> <p>Arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale.</p> <p>Evolution des textes de référence</p> <p>Décret n°2009-885 du 21 juillet 2009 relatif aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les administrations et établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel et commercial et de sa circulaire d'application du 23 juillet 2009.</p>	<p>Personnels titulaires - Reconstitution de carrière –</p> <p>Pour la reconstitution de leur carrière, l'expérience professionnelle acquise par les chargés de recherche et les directeurs de recherche avant leur recrutement est reprise selon des règles fixées statutairement.</p> <p>Personnels non titulaires</p> <p>Le recrutement de personnels non titulaires traduit la volonté de proposer des activités qui s'inscrivent dans le cadre d'un parcours de formation et / ou professionnel. Tout personnel contractuel recruté bénéficie d'un contrat de travail et d'une protection sociale. Ils perçoivent une rémunération correspondant à leur niveau de diplôme.</p> <p>Apprentissage</p> <p>L'encadrement d'apprentis s'inscrit dans le cadre de projets pédagogiques détaillés définis en cohérence avec la formation suivie. Ce dispositif est également ouvert aux jeunes en situation de handicap.</p>	<p>Feu vert</p> <p>Conformément à la réglementation, tous les chercheurs recrutés par l'INRA, y compris les doctorants, sont soit des personnels titulaires soit des personnels contractuels rémunérés et qui bénéficient d'une couverture sociale. Le statut leur donne de fait une reconnaissance professionnelle</p> <p>Axe de progrès identifié hors champ décisionnel de l'INRA</p> <p>Reconstitution de carrière</p> <p>En matière de reconstitution de carrière, mieux prendre en compte les activités exercées dans le secteur privé avant recrutement.</p>

Textes de référence INRA

Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat par l'INRA – Art. 2.6 – Art. 3 alinéa 3.

Note de service n° 2004-34 du 2 juin 2004 relative à l'apprentissage à l'INRA.

Note de service n° 2007-04 du 11 janvier 2007 relative à l'accueil des stagiaires

Note de service n° 2007-77 sur le montant des gratifications des stagiaires.

Guide de la gestion des ressources humaines des personnels non titulaires à l'INRA.

Evolution des textes de référence Inra

Note de service n° 2007-4 sur l'accueil des stagiaires – Abrogée et remplacée par la note de service n° 2010-46 du 21 mai 2010 relative à l'accueil et à la gratification des stagiaires.

Note de service n° 2012-06 portant sur la revalorisation des gratifications de stage.

Note de service n° 2012-17 portant sur les nouvelles modalités d'accueil des chercheurs doctorants : le contrat doctoral.

Charte des contractuels – 2014

14/ Non-discrimination

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds des chercheurs ne pratiquent aucune discrimination entre les chercheurs fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la religion ou la croyance, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, l'opinion politique, la situation sociale ou économique.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axes de progrès identifiés
<p>Textes de référence</p> <p>Déclaration des droits de l'homme et du citoyen – art.6.</p> <p>Convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées du 13/12/2006.</p> <p>Directive Européenne du 27/11/2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.</p> <p>Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.</p> <p>Loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 relative à la liberté d'accès aux documents administratifs et à la réutilisation des informations publiques.</p> <p>Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires applicables aux contractuels régis par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. (articles 6 et 18).</p> <p>Loi n° 94-665 du 4/08/1994 relative à l'emploi de la langue française – Art.11 –</p> <p>Loi n° 2000-312 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations.</p> <p>Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.</p> <p>Loi n° 2005-846 du 26 juillet 2005 habilitant le Gouvernement à prendre par ordonnance des mesures d'urgence pour l'emploi – Art. 1^{er} 8^{ème} alinéa Art. 1^{er} alinéa 8.</p>	<p>Le droit français ne reconnaît pas les « <i>minorités ethniques</i> » et refuse de ratifier des conventions internationales où figure cette notion, même si le droit communautaire tend de plus en plus à les imposer.</p> <p>Aucune investigation statistique ne peut donc être réalisée pour rendre compte des facteurs discriminants et /ou d'études approfondies contribuant à la compréhension des processus qui conditionnent la discrimination.</p> <p>Politique sociale</p> <p>Politique sociale largement développée et politique volontariste d'insertion des personnes en situation de handicap notamment illustrée par la convention signée avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique qui présente les mesures qui constituent la base de ses obligations en la matière.</p> <p>Politique en faveur des personnels en situation de handicap</p> <p>Recrutement par la voie contractuelle de personnels en situation de handicap, y compris des chercheurs, sur la base d'un contrat à durée déterminée d'un an, éventuellement renouvelable, au terme duquel ils peuvent être titularisés sous réserve de remplir les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.</p> <p>Les profils de recrutement des personnels en situation de handicap font l'objet des mêmes modalités d'arbitrage que les profils de recrutement par voie de concours afin de maintenir un même niveau d'exigence en termes de qualité scientifique.</p> <p>Politique en matière de parité</p> <p>(Se reporter à l'item 7 <i>Equilibre entre les sexes</i>)</p>	<p>Feu orange</p> <p>Application des textes réglementaires qui interdisent toute discrimination et toute investigation statistique quant à l'origine ethnique des personnels.</p> <p><i>Mais :</i></p> <p>Aucune mise en œuvre de pratique discriminatoire a priori mais l'INRA ne peut le démontrer du fait de la réglementation qui interdit toute étude statistique.</p> <p>La loi n° 94-665 du 4/08/1994 dite Loi TOUBON relative à l'emploi de la langue française – Art.11 – impose l'organisation des concours en langue française.</p> <p>Axes de progrès identifié - INRA</p> <p>Politique en faveur des personnels en situation de handicap</p> <p>Poursuivre et développer les actions engagées ces dernières années. L'axe prioritaire consiste à renforcer la sensibilisation et la communication sur les actions engagées et les dispositifs mis en place. Echéance : 2010-2011. Acteur : Direction des Ressources Humaines – Service Politique Sociale.</p> <p>Evolution de l'axe de progrès identifié</p> <p>Objectif atteint.(cf ci-contre : Evolution des pratiques).</p>

<p>Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.</p> <p>Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.</p> <p>Décret n° 95-979 du 25/08/1995 modifié relatif au recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique.</p> <p>Décret n° 2005-1755 du 30 décembre 2005 relatif à la liberté d'accès aux documents administratifs et informations publiques.</p> <p>Décret n° 2007-55 du 11 janvier 2007 modifiant le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.</p> <p>Ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique supprimant la limite d'âge dans le cadre du recrutement par concours externe.</p> <p>Charte de la laïcité dans les services publics – Mai 2007 – Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique du 2 décembre 2008</p> <p>Textes de référence INRA</p> <p>Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat par l'INRA – Art. 2.3.alinéa 2 – art.2.5.</p> <p>Notes de service sur les autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions.</p> <p>Note de service n° 2007-77 sur le montant des gratifications des stagiaires.</p> <p>Evolution des textes de référence Inra</p> <p>Note de service n° 2007-4 sur l'accueil des stagiaires – Abrogée et remplacée par la note de service n° 2010-46 du 21 mai 2010 relative à l'accueil et à la gratification des stagiaires.</p> <p>Note de service n° 2012-06 portant sur la revalorisation des gratifications de stage.</p>	<p>Evolution des pratiques</p> <p>Politique en faveur des personnels en situation de handicap</p> <p>Mise en place d'une procédure spécifique de recrutement de chercheurs en situation de handicap « sur projet » : le projet de recherche est à l'initiative du candidat.</p>	<p>Axe de progrès identifié hors champ décisionnel de l'INRA</p> <p>Une évolution de la Loi n° 94-665 du 4/08/1994 dite Loi TOUBON permettrait aux établissements de recherche, notamment lors du recrutement des chercheurs, d'organiser des auditions en langue anglaise.</p>
---	---	--

Note de service n° 2010-46 modifiée et complétée par la note de service n° 2011-73 portant sur la gratification des stagiaires en situation de handicap.

Note de service n° 2011-01 du 3 janvier 2011 portant sur le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap à l'Inra.

Note de service n° 2012-17 portant sur les nouvelles modalités d'accueil des chercheurs doctorants : le contrat doctoral.

Note de service n° 2012-16 portant sur la mise en œuvre du Chèque Emploi Service Universel pour la compensation du handicap.

Plaquette de communication afférente à la politique menée en matière de handicap –

Livrets-guide et documents de suivi destinés à l'accompagnement des chercheurs en situation de handicap au cours de leur première année - 2013

Charte des contractuels – 2014

15/ Environnement de la recherche

Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient veiller à créer l'environnement de recherche et de formation à la recherche le plus stimulant et offrant les équipements, installations et possibilités les plus adéquats notamment pour la collaboration à distance par le biais de réseaux de recherche, et veiller au respect des réglementations nationales ou sectorielles relatives à la santé et à la sécurité dans la recherche. Les bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les ressources appropriées soient fournies à l'appui du programme de travail convenu.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Textes de référence</p> <p>Décret n°82-453 du 25 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.</p> <p>Circulaire FP/4 n° 1871 du 24 janvier 1996 relative à l'application dudit décret.</p> <p>Décret n° 95-979 du 25/08/1995 modifié relatif au recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique.</p> <p>Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.</p> <p>Textes de référence INRA</p> <p>Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat par l'INRA – Art. 3 – 3.1 et 3.2.</p> <p>Note de service n° 97-01 du 17 janvier 1997 comportant les dispositions générales relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la santé des personnes au travail ainsi qu'à la protection des biens et au respect de l'environnement.</p> <p>Note de service n° 98-37 relative à l'analyse et au suivi des accidents et des incidents – Abrogée et remplacée par la note de service n° 2012-60 du 3 août 2012 portant sur l'analyse et le suivi des accidents et des incidents dans une démarche de prévention.</p> <p>Note de service n° 99-34 relative à l'organisation de la prévention à l'INRA.</p> <p>Guides pratiques et aide-mémoire publiés par la Mission centrale prévention par domaine d'activité.</p>	<p>Politique en matière de santé, de sécurité et d'environnement L'INRA s'est doté d'un mode de fonctionnement et d'une structure propres à assurer la sécurité des personnes, des biens et de l'environnement. Le principe est celui de la responsabilité de la hiérarchie qui s'appuie sur des personnes ressources (délégués préventions, médecins de prévention, agents chargés de la prévention) et sur des instances compétentes en la matière. Quelques axes phare de la politique de prévention : accueil et formation des nouveaux arrivants ; mise à disposition d'équipements et de bâtiments conformes ; évaluation des risques et mise en œuvre de plans d'actions correspondants ; suivi médical et actions ciblées pour certains agents (ex : personnes de plus de 50 ans ayant été en contact avec de l'amiante) ; dispositif de suivi des accidents de travail (analyse et mise en œuvre de mesures correctives, plans d'urgence).</p> <p>Outils scientifiques mis à disposition des chercheurs : dispositif unité expérimentale ; plates-formes informatiques ; bases de données, bibliothèque informatique</p> <p>Politique en faveur des personnels en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aménagements de postes et maintien dans l'emploi : aides techniques et humaines mises à disposition du chercheur lui permettant de remplir quotidiennement sa mission de chercheur. - Accessibilité des locaux. - Actions mises en œuvre par la cellule Handicap et le groupe d'accessibilité (instance d'experts techniques chargés d'instruire les demandes d'aménagements de poste et de locaux). 	<p>Feu vert</p> <p>A l'INRA, la norme est d'offrir un environnement de travail correct incluant la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques pour les personnes, les biens et l'environnement, d'assurer un appui administratif à toute unité, de mettre en place des réseaux de formation, de mettre à la disposition des chercheurs des équipements et des réseaux informatiques.</p> <p>Axe de progrès identifié - INRA</p> <p>Politique en matière de santé, de sécurité et d'environnement</p> <p>Il serait souhaitable d'engager une réflexion afin de renforcer l'efficacité de la politique menée en matière de santé, de sécurité et d'environnement et ce, dans trois domaines : l'évaluation des risques professionnels, l'engagement de la hiérarchie, le dispositif de gestion des situations d'urgence.</p> <p>Echéance : 2010 - 2011 Acteur : Direction des Ressources Humaines – Mission Centrale Prévention -</p> <p>Evolution de l'axe de progrès identifié</p> <p>Objectif atteint (cf ci-contre : Evolution des pratiques).</p>

<p>Evolution des textes de références Inra</p> <p>Charte « Santé-Sécurité-Environnement » - 2011</p> <p>Guide d'élaboration des plans d'urgence interne – Janvier 2011.</p> <p>Guide sur la prévention destiné aux directeurs d'unité – Mars 2012.</p> <p>Note de service n° 2012-27 du 21 février 2012 portant création et composition des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de Centre.</p> <p>Note de service n° 2012-53 du 17 juillet 2012 : Décision portant règlement intérieur du Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CCHSCT).</p> <p>Note de service n° 2013-44 du 2 septembre 2013 relative à l'application de la réglementation Micro-Organismes et Toxines (MOT) à l'Inra.</p>	<p>Evolution des pratiques</p> <p>Politique en matière de santé, de sécurité et d'environnement</p> <p>-Poursuite de l'opération de maîtrise des risques professionnels dans les unités de recherche et les installations expérimentales.</p> <p>-Développement d'un nouvel outil pour l'élaboration du document unique (outil de pilotage de la prévention) et mis en ligne sur le site intranet de l'Inra.</p> <p>-Mise en place au niveau du Siège d'une permanence pour se préparer à la gestion de crise.</p>	
---	--	--

16/ Conditions de travail

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les conditions de travail pour les chercheurs, y compris les chercheurs handicapés, offrent le cas échéant la flexibilité jugée essentielle pour faire aboutir les travaux de recherche conformément à la législation nationale en vigueur et aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Ils devraient viser à fournir des conditions de travail qui permettent aux chercheurs tant féminins que masculins de combiner la famille et le travail, les enfants et la carrière.

Une attention particulière devrait être prêtée, entre autres, à l'horaire variable, au travail à temps partiel, au télétravail et aux congés sabbatiques, ainsi qu'aux dispositions financières et administratives indispensables régissant ce type de dispositions.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axes de progrès identifiés
<p>Textes de référence</p> <p>Code des pensions civiles et militaires : article L 9</p> <p>Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires – Art. 21.</p> <p>Loi n° 84-16 du 11/01/1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat – Art. 27 – art.37 à 40 bis – Art. 54 et 54 bis -</p> <p>Décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités relatives à l'exercice des fonctions à temps partiel.</p> <p>Décret n° 85-986 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat – Titres V et VII -</p> <p>Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.</p> <p>Décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 modifiant le décret n° 2002-634 du 29/04/2002 portant création du compte épargne temps dans la fonction publique de l'Etat.</p> <p>Décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne temps dans la fonction publique de l'Etat.</p> <p>Circulaire Fonction Publique n° 19588 du 9/08/1999 relative aux modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement.</p>	<p>Temps de travail Le dispositif d'aménagement du temps de travail tel que mis en place (horaires variables, 2 modalités d'organisation de la durée annuelle de référence) permet une certaine souplesse quant à l'organisation de chacun. Par ailleurs, les demandes de travail à temps partiel sont largement acceptées.</p> <p>Politique sociale L'action sociale fait partie intégrante des politiques de ressources humaines mises en œuvre. Elle vise à accompagner les agents dans l'accomplissement de leurs missions et à leur apporter différents appuis destinés à alléger les contraintes de leur vie quotidienne.</p> <p>Le logement L'Inra propose aux agents nouvellement recrutés par la voie de concours interne ou externe ou par la voie contractuelle un soutien et un accompagnement dans la recherche de logement ainsi que différentes aides financières liées à l'installation.</p> <p>La solidarité Un dispositif d'aides exceptionnelles et de prêts sociaux est ouvert aux agents rencontrant des difficultés d'ordre personnel, familial ou financier.</p> <p>L'accompagnement social Un accompagnement est proposé à l'ensemble des personnels de l'Inra grâce à des permanences de service social.</p> <p>Prestations « Enfance » et « Famille » L'Inra attribue à ses personnels différentes prestations liées à l'enfance : supplément familial de traitement ; le CESU pour la garde d'enfants de moins de 6 ans ; l'allocation aux parents d'enfants</p>	<p>Feu vert</p> <p>Le champ des dispositions statutaires associées aux politiques sociales mises en œuvre permettent d'assurer aux chercheurs des conditions optimales pour mener à bien leur activité de recherche.</p> <p>Axes de progrès identifiés - INRA</p> <p>1/ Pour les chercheurs titulaires : élargissement du prêt à la mobilité</p> <p>Echéance : 2010-2011 Acteur : Direction des Ressources Humaines – Service Politique Sociale –</p> <p>Evolution de l'axe de progrès identifié</p> <p>Objectif modifié : Le prêt à la mobilité à taux 0% a été élargi aux mobilités prononcées dans l'intérêt de la recherche (et non pas à toutes les mobilités).</p> <p>2/ Concevoir un dispositif d'accueil des chercheurs étrangers.</p> <p>Echéance : ce point n'a pas été retenu dans les priorités fixées pour les années 2010-2011.</p>

<p>Textes de référence INRA</p> <p>Note de service n° 2002-15 du 25/01/2002 relative aux sujétions, contraintes particulières de travail et astreintes et à leur mode de compensation.</p> <p>Note de service n° 2005-38 du 23/06/2005 modifiant le règlement intérieur national portant aménagement et réduction du temps de travail à l'INRA.</p> <p>Note de service n° 2005-52 du 12/09/2005 relative au travail à temps partiel des fonctionnaires et agents non titulaires.</p> <p>Note de service n° 2007-64 du 18/10/2007 relative au cycle de vie des unités ; note de service n° 2008-06 du 23/01/2008 relative au prêt à la mobilité.</p> <p>Note de service n° 2008-75 relative au prêt à l'installation dans le logement locatif.</p> <p>Note de service n° 2009-01 du 5/01/2009 relative aux aides et prêts sociaux.</p> <p>Note de service n° 2009-04 du 13/01/2009 relative aux subventions pour l'enfance.</p> <p>Note de service n° 2009-12 du 30/01/2009 relative à la mise en œuvre du chèque emploi service universel pour les enfants de moins de 6 ans – Abrogée et remplacée par la note de service n° 2012-03 du 9 janvier 2012</p> <p>Note de service n° 2009-20 relative aux modalités d'indemnisation des jours accumulés sur le compte épargne temps.</p> <p>Note de service n° 2009-33 du 08/04/2009 relative à la réglementation et aux modalités d'attribution des chèques vacances – Abrogée et remplacée par la note de service n° 2011-31 du 1^{er} avril 2011 relative à la réglementation et aux modalités d'attribution des chèques-vacances à l'Inra.</p> <p>Note de service n° 2009-68 du 18 décembre 2009 relative au compte épargne temps.</p> <p>Note de service n° 2010-26 du 10/03/2010 relative aux prestations d'action sociale pour 2010 : réglementation et taux.</p> <p>Circulaire du 13/12/1996 et note de service n° 1997-72 du 17/11/1997 relative aux modalités d'attribution et régime d'occupation des logements de service de l'INRA.</p> <p>Note d'information sur le compte épargne temps du 20 novembre 2009.</p>	<p>handicapés ; prestations pour les séjours et les vacances des enfants ; chèques vacances.</p> <p>La mobilité</p> <p>Afin d'accompagner les agents réalisant une mobilité consécutive à la restructuration, la délocalisation ou la fermeture de leur unité, l'Inra a mis en place un prêt bonifié à la mobilité à taux 0%.</p> <p>Evolution des pratiques</p> <p>Politique sociale</p> <p>L'Inra s'est engagé dans une démarche de prévention des risques psycho-sociaux qui s'est traduite par des actions de formation à tous les niveaux, par des actions de sensibilisation pour l'ensemble des agents. Un groupe de pilotage a accompagné ces actions favorisant ainsi les échanges de pratiques entre centres et encourageant la circulation d'initiatives originales.</p> <p>Le rôle des présidents de centre a été renforcé. Ils bénéficient dorénavant d'une délégation de pouvoirs de la direction générale pour animer le développement d'actions de prévention et intervenir en cas de situation dégradée.</p> <p>Le logement</p> <p>En 2012, un accord partenarial a été signé entre l'Inra et l'Association Pour l'Accès aux Garanties Locatives pour faciliter l'accès au logement des nouveaux recrutés. Prise en charge de la prime du contrat d'assurances de « Garantie des Risques Locatifs ».</p> <p>La mobilité</p> <p>Le prêt à la mobilité à taux 0% a été élargi à toutes les mobilités prononcées dans l'intérêt de la recherche.</p>	
---	---	--

Evolution des textes de référence Inra

Note de service n° 2011-11 du 8 février 2011 relative au prêt à la mobilité.

Note de service n° 2012-16 du 2 février 2012 portant sur la mise en œuvre du Chèque Emploi Service Universel pour la compensation du handicap.

Note de service n° 2012-15 du 1^{er} février 2012 portant sur la mise en œuvre du Chèque Emploi Service Universel pour les situations médicales.

Note de service n° 2011-66 du 27 octobre 2011 portant sur l'attribution des aides à l'installation destinée aux personnels de l'Inra.

Plaquette de communication : « Les risques psycho-sociaux : de quoi parle-t-on ? » - Septembre 2013.

Mémo de la politique sociale – Versions française et anglaise - 2013

17/ Stabilité et continuité dans l'emploi

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que le travail des chercheurs ne soit pas miné par l'instabilité des contrats de travail, et devraient donc s'engager dans la mesure du possible à améliorer la stabilité des conditions d'emploi pour les chercheurs, appliquant et respectant ainsi les principes et conditions fixés dans *la directive de l'UE concernant le travail à durée déterminée*.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé
<p>Textes de référence</p> <p>Directive Européenne n° 1999-70 CE du 28 juin 1999 relative au travail à durée déterminée.</p> <p>Loi n° 85-1376 du 23 décembre 1985 relative à la recherche et au développement technologique.</p> <p>Décret n° 80-479 du 27 juin 1980 fixant le statut applicable aux attachés scientifiques contractuels de l'INRA.</p> <p>Décret n° 86-83 du 17/01/1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.</p> <p>Evolution des textes de référence</p> <p>Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.</p> <p>Décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 relatif aux conditions d'éligibilité des candidats aux recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat des catégories A, B et C et fixant les conditions générales d'organisation de ces recrutements en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012.</p> <p>Décret n° 2013-485 du 10 juin 2013 relatif à l'ouverture de recrutements pour l'accès à certains corps de fonctionnaires de l'Etat relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche.</p>	<p>Des chercheurs en majorité titulaires de la Fonction publique</p> <p>Les emplois de chercheurs dans les EPST ont vocation à être occupés par des fonctionnaires, comme le démontre les statistiques : proportion du nombre de titulaires.</p> <p><i>Données INRA en équivalent temps plein annuel : environ 1800 chercheurs titulaires – environ 270 chercheurs non titulaires (doctorants non inclus) - Extraits du Bilan social INRA 2008 -</i></p> <p>Par ailleurs, application de la limitation de l'accueil sous contrat à durée déterminée à 6 ans, conformément à la Directive Européenne du 28 juin 1999 relative au travail à durée déterminée.</p> <p>Doctorants</p> <p>A l'INRA, tous les doctorants bénéficient d'un contrat à durée déterminée offrant toutes les garanties sociales ainsi qu'une rémunération minimale.</p> <p>Attachés scientifiques contractuels</p> <p>Les attachés scientifiques contractuels sont recrutés pour une durée de trois ans. Deux prolongations de trois mois minimum peuvent être accordées exceptionnellement et sous conditions pour achever la thèse. Cet engagement peut-être renouvelé une fois pour une durée de deux ans à condition que les intéressés aient soutenu avec succès une thèse de troisième cycle ou obtenu un diplôme équivalent.</p> <p>Evolution des pratiques</p> <p>Contrats de Jeunes Scientifiques</p> <p>En 2009, les Contrats de Jeunes Scientifiques ont été mis en place et se sont traduits par les recrutements suivants : 14 en 2009 ; 16 en 2010 ; 10 en 2011. Les modalités de ces contrats font l'objet d'un espace internet dédié sur le site de l'Inra.</p>	<p>Feu vert</p> <p>Par application de la réglementation en vigueur, les établissements de recherche recrutent la majorité des chercheurs sur des postes de titulaires et tendent à assurer une certaine stabilité aux jeunes scientifiques en formation.</p>

<p>Textes de référence INRA</p> <p>Contrats de jeunes scientifiques établis sur le fondement du décret n° 86-83 du 17/01/1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.</p> <p>Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés par contrats à l'INRA – Art. 2.7.</p> <p>Evolution des textes de référence Inra</p> <p>Note de service n° 2012-17 du 2 février 2012 portant sur les nouvelles modalités d'accueil des chercheurs doctorants : le contrat doctoral.</p> <p>Note de service n° 2013-49 du 18 septembre 2013 portant sur les examens professionnalisés réservés – Session 2013.</p> <p>Charte des contractuels – Début 2014</p>	<p>Agents contractuels</p> <p>Mise en place de recrutements réservés permettant l'accès aux corps des fonctionnaires de l'Etat aux agents en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée remplissant certaines conditions. Communication individualisée à tous les agents contractuels de l'Inra susceptibles d'être éligibles. Ce dispositif s'appuie sur la reconnaissance des acquis professionnels. Le recrutement s'effectue sous la forme d'un examen professionnalisé réservé permettant d'évaluer et de comparer les savoirs, les compétences et les aptitudes professionnelles.</p> <p>Favoriser l'employabilité des chercheurs</p> <p>Mise en place d'un programme dénommé « Agreenskills » visant à favoriser la mobilité internationale vers ou depuis la France des jeunes chercheurs en soutenant des projets de recherche par des compléments financiers et des parcours personnalisés de développement de carrière. – 2012.</p>	
--	--	--

18/ Financement et salaires

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les chercheurs jouissent de conditions équitables et attrayantes sur le plan du financement et / ou des salaires, assorties de dispositions adéquates et équitables en matière de sécurité sociale (y compris l'assurance maladie et les allocations parentales, les droits à la retraite et les indemnités de chômage) conformément à la législation nationale en vigueur et aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Ces mesures doivent inclure les chercheurs à toutes les étapes de leur carrière, y compris les chercheurs en début de carrière, en correspondance avec leur statut juridique, leurs performances et leur niveau de qualifications et / ou de responsabilités.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Textes de référence</p> <p>Code civil art. 843 à 863, 893 et s., 901 et s.</p> <p>Articles L5424-1 à L 5424-5 du code du travail (allocation chômage).</p> <p>Décret n° 2009-851 du 8/07/2009 relatif à la prime d'excellence attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.</p> <p>Texte de référence INRA</p> <p>Note de service n° 2009-63 du 4/12/2009 relative à la mise en œuvre de la prime d'excellence scientifique à l'INRA.</p>	<p>Début de carrière La rémunération des chercheurs recrutés sur concours externe tient compte, dès leur recrutement de l'expérience acquise antérieurement.</p> <p>Rémunération Tous les chercheurs, qu'ils soient titulaires ou contractuels, perçoivent une rémunération et bénéficient d'une couverture sociale et de droits à pension de retraite. Pour le calcul des droits à la retraite, les chercheurs peuvent faire valider les services effectués antérieurement à leur titularisation en qualité de contractuels.</p> <p>Indemnités et primes Tous les chercheurs titulaires perçoivent une prime de recherche forfaitaire fixée statutairement. Les responsabilités particulières de direction, de coordination ou d'animation peuvent ouvrir droit au versement d'une indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif. En outre, les activités d'enseignement et de consultance peuvent ouvrir droit à des rémunérations annexes.</p> <p>Allocation pour perte d'emploi / Allocation formation reclassement Une allocation pour perte d'emploi est versée aux contractuels (y compris les doctorants contractuels) au titre de la privation involontaire d'emploi. Une allocation formation reclassement est versée à ces mêmes bénéficiaires dans le cas où ils suivent une formation tendant au retour à l'emploi. Est également assurée la couverture du risque de perte d'emploi pour les fonctionnaires stagiaires qui ne sont pas titularisés à l'issue de leur période de stage.</p> <p>Evolution des pratiques</p> <p>Recrutement de chargés de recherche de 1^{ère} classe sur projet – 2010.</p>	<p>Feu orange</p> <p>Les dispositions statutaires existantes y compris celles liées à la retraite des fonctionnaires ainsi que les dispositifs de couverture sociale permettent aux établissements de recherche d'assurer aux chercheurs des conditions équitables de rémunération et de leur assurer une couverture sociale.</p> <p><i>Mais</i></p> <p>Il convient de conserver une certaine vigilance quant au niveau de rémunération autorisé en comparaison de celui appliqué dans les pays européens.</p> <p>Axe de progrès identifié - INRA</p> <p>Poursuivre la démarche d'amélioration des déroulements de carrière des chercheurs : mise en place de concours d'accès en CR1 ouverts sur présentation d'un projet scientifique ; maintien voire augmentation du nombre de directeurs de recherche (notamment, augmentation du nombre de possibilités d'accès au grade de directeur de recherche de deuxième classe ; annualisation de la procédure d'avancement au grade de directeur de recherche de première classe et augmentation du taux de promotion) ; mise en œuvre de la prime d'excellence scientifique.</p> <p>Echéance : 2010-2011 Acteur : Direction des Ressources Humaines – Service Prévisions et Contrôle de gestion –</p>

	<p>Annualisation à partir de l'année 2010 des avancements au grade de directeur de recherche de 1^{ère} classe.</p> <p>Augmentation du nombre de directeurs de recherche passant de 37,5% en 2009 à 39% en 2012.</p> <p>Mise en place de la prime d'excellence scientifique – 2009.</p> <p>Mise en place d'un programme dénommé « Agreenskills » visant à favoriser la mobilité internationale vers ou depuis la France des jeunes chercheurs en soutenant des projets de recherche par des compléments financiers et des parcours personnalisés de développement de carrière. – 2012.</p>	<p>Evolution de l'axe de progrès identifié</p> <p>Objectif atteint (cf ci-contre : Evolution des pratiques).</p>
--	--	---

19/ Equilibre entre les sexes

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient viser l'instauration d'un équilibre représentatif entre hommes et femmes à tous les niveaux du personnel, y compris au niveau des directeurs de thèse / stage et des gestionnaires. Cet équilibre devrait s'obtenir au moyen d'une politique d'égalité des chances au moment du recrutement et aux étapes ultérieures de la carrière, sans prévaloir pour autant sur les critères de qualité et de compétence. Pour que l'égalité de traitement soit assurée, les comités de sélection et d'évaluation devraient refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Textes de référence</p> <p>Décret n° 2002-766 du 3 mai 2002 relatif aux modalités de désignation, par l'administration, dans la fonction publique de l'Etat, des membres des jurys et des comités de sélection et de ses représentants au sein des organismes consultatifs.</p> <p>+ autres textes (voir item n° 2 <i>Non discrimination</i>)</p> <p>Evolution des textes de référence</p> <p>Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.</p>	<p>Politique en matière de parité</p> <p>Participation des organismes de recherche à la mission Parité mise en place par le Ministère chargé de la recherche.</p> <p>Quelques données chiffrées en matière de Parité : le métier de chercheur à l'INRA se féminise progressivement. Les taux de réussite aux concours de CR de 2000 à 2008 sont identiques pour les hommes et pour les femmes. Néanmoins, à l'exception de 2008, le nombre de femmes lauréates au concours de DR2 reste inférieur à celui des hommes.</p> <p>Respect de l'obligation réglementaire en matière de composition de jurys. Au-delà, l'INRA veille à l'augmentation de la représentation féminine dans les jurys de concours de chercheurs et à une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les instances scientifiques et administratives.</p> <p>Par sa participation au réseau des correspondants parité dans les organismes de recherche, l'INRA assure un suivi des actions impulsées, aussi bien au niveau national qu'au niveau européen.</p> <p>Evolution des pratiques</p> <p>Le tableau des indicateurs de suivi en termes de parité est affiché sur le site Web de l'Inra et mis à jour chaque année.</p> <p>Une lettre de la Direction Générale a été adressée en mai 2012 aux chefs de département leur demandant de veiller à une répartition équilibrée des responsabilités au sein des unités en matière de genre.</p>	<p>Feu vert quant au cadre réglementaire</p> <p>Cadre réglementaire très solide.</p> <p>Feu orange quant aux pratiques</p> <p>Constat d'un déséquilibre sur les grades les plus élevés qui est le résultat d'une conjonction de facteurs complexes, notamment en termes de gestion des carrières.</p> <p>Vigilance de la Direction générale pour favoriser la parité en termes de responsabilités confiées pour une répartition plus équitable au sein des unités de recherche.</p> <p><i>Evolution favorable des pratiques (cf. ci-contre).</i></p> <p>Axe de progrès identifié - INRA</p> <p>Mettre en place un dispositif de veille sur le sujet (composition des jurys, des commissions d'avancement, des instances paritaires, équilibre en matière de recrutement, de promotion et d'avancement...).</p> <p>Mettre en ligne un tableau de suivi des données en termes de parité.</p> <p>Echéance : 2010-2011. Acteur : Direction des Ressources Humaines –</p>

	<p>La veille mise en place quant à la répartition des responsabilités s'est traduite par une augmentation de la proportion de directrices de recherche (passant de 26% en 2008 à 32% en 2012).</p> <p>Concours de recrutement CR2 : Application dès 2013 de la disposition posée par la Loi n° n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.mentionnant l'obligation de respecter, à compter du 1^{er} janvier 2015, une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe.</p> <p>Pour les autres concours de recrutement, l'application de cette disposition sera mise en œuvre à partir de 2015.</p>	<p>Service Recrutement et Mobilité.</p> <p>Evolution de l'axe de progrès identifié</p> <p>Réalisation de l'axe de progrès identifié : objectif atteint. (cf ci-contre : Evolution des pratiques).</p>
--	--	--

20/ Développement de carrière

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient élaborer, de préférence dans le cadre de leur gestion des ressources humaines, une stratégie spécifique de développement de carrière pour les chercheurs à toutes les étapes de leur carrière, quelle que soit leur situation contractuelle, y compris pour les chercheurs sous contrat à durée déterminée. Cette stratégie devrait inclure la disponibilité des mentors qui interviennent pour fournir un appui et une orientation en faveur du développement personnel et professionnel des chercheurs, permettant ainsi de les motiver et contribuant à réduire toute insécurité quant à leur avenir professionnel. Tous les chercheurs devraient être informés de ces dispositions et accords.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axes de progrès identifiés
<p>Textes de référence</p> <p>Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.</p> <p>Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions – Art. 46 (Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise).</p> <p>Nouveau chapitre de la thèse : réflexion sur les compétences acquises (Association Bernard Grégory).</p> <p>Contrats de jeunes scientifiques établis sur le fondement du décret n° 86-83 du 17/01/1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.</p> <p>Textes de référence INRA</p> <p>Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat par l'INRA – Art.3.3. Suivi de la poursuite de la carrière.</p> <p>Evolution des textes de référence Inra</p> <p>Note de service n° 2012-17 du 2 février 2012 portant sur les nouvelles modalités d'accueil des chercheurs doctorants : le contrat doctoral.</p> <p>Note de service n° 2013-49 du 18 septembre 2013 portant sur les examens professionnalisés réservés – Session 2013</p> <p>Charte des contractuels - 2014</p>	<p>1/ Séminaire d'accueil des nouveaux recrutés organisé tous les deux ans.</p> <p>2/ Dispositif de suivi des chargés de recherche au cours de leur première année d'exercice.</p> <p>3/ Existence du réseau RH de proximité dans les centres et au niveau des départements permettant l'accompagnement des jeunes scientifiques.</p> <p>4/ Dispositif de binôme paritaire pour accompagner les chercheurs en difficulté.</p> <p>5/ Possibilité proposée aux chercheurs de poursuivre leur carrière en tant qu'ingénieur (passerelle CR - IR).</p> <p>6/ Dispositif d'entretien d'évaluation mis en place aussi bien pour les chercheurs que pour les ingénieurs.</p> <p>Evolution des pratiques</p> <p>Contrats de Jeunes Scientifiques</p> <p>En 2009, les Contrats de Jeunes Scientifiques ont été mis en place et se sont traduits par les recrutements suivants : 14 en 2009 ; 16 en 2010 ; 10 en 2011. Les modalités de ces contrats font l'objet d'un espace internet dédié sur le site de l'Inra.</p>	<p>Feu vert</p> <p>Les dispositifs existants aussi bien au niveau réglementaire que ceux mis en place à l'INRA permettent d'assurer une stratégie de développement des carrières.</p> <p>Axe de progrès identifié - INRA</p> <p>Personnels non titulaires</p> <p>1/ Mettre en place les Contrats Jeunes Scientifiques</p> <p>Echéance : 2010-2011. Acteur : Direction des Ressources Humaines – Service Recrutement et Mobilité.</p> <p>Evolution de l'axe de progrès identifié</p> <p>Objectif atteint (cf ci-contre : Evolution des pratiques).</p> <p>2/ Assurer une veille quant au projet et au devenir professionnels des personnels non titulaires à l'issue de leur séjour à l'INRA.</p> <p>Echéance : ce point n'a pas été retenu dans les priorités fixées pour les années 2010-2011.</p>

	<p>Agents contractuels</p> <p>Mise en place de recrutements réservés permettant l'accès aux corps des fonctionnaires de l'Etat aux agents en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée remplissant certaines conditions. Communication individualisée à tous les agents contractuels de l'Inra susceptibles d'être éligibles. Ce dispositif s'appuie sur la reconnaissance des acquis professionnels. Le recrutement s'effectue sous la forme d'un examen professionnalisé réservé permettant d'évaluer et de comparer les savoirs, les compétences et les aptitudes professionnelles.</p>	<p>Axe de progrès identifié hors champ décisionnel de l'INRA</p> <p>Personnels titulaires</p> <p>Harmoniser les modalités d'évaluation et de rémunération entre les chercheurs et les ingénieurs pour favoriser les passerelles entre les deux.</p>
--	--	---

21/ Valorisation de la mobilité

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds doivent reconnaître la valeur de la mobilité géographique, intersectorielle, interdisciplinaire, transdisciplinaire et virtuelle, de même que la mobilité entre le secteur public et le secteur privé, comme étant un important moyen d'accroître le savoir scientifique et le développement professionnel à toutes les étapes de la carrière d'un chercheur. En conséquence, ils devraient instaurer de telles options dans la stratégie de développement de carrière et valoriser et reconnaître pleinement toute expérience de mobilité dans leur système de progression/évaluation de la carrière.

Cela requiert également la mise en place des instruments administratifs indispensables pour permettre la transférabilité des bourses et des dispositions en matière de sécurité sociale, conformément à la législation nationale.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axes de progrès identifiés
<p>Texte de référence</p> <p>Loi n°82-610 du 15 juillet 1982 modifiée d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique (codifié dans le code de la recherche).</p> <p>Décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des EPST - Article 11 ;</p> <p>Texte de référence INRA</p> <p>Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat à l'INRA – Art. 2.3. Principe de mobilité pour les jeunes docteurs.</p> <p>Evolution des textes de référence Inra</p> <p>Note de service n° 2011-11 du 8 février 2011 portant sur le prêt à la mobilité.</p>	<p>Le déroulement d'un post-doctorat à l'étranger constitue l'un des critères pris en compte lors du recrutement des chargés de recherche de première classe.</p> <p>La mobilité est fortement encouragée à l'INRA dans le cadre d'une politique globale de Ressources humaines. Un contrat de jeune docteur (post-doctorant) ne peut en aucun cas être proposé à un chercheur dans le centre de recherche où il a réalisé sa thèse.</p> <p>Evolution des pratiques</p> <p>Elargissement du prêt à la mobilité à taux 0% à toutes les mobilités prononcées dans l'intérêt de la recherche.</p> <p>Mise en place d'un programme dénommé « Agreenskills » visant à favoriser la mobilité internationale vers ou depuis la France des jeunes chercheurs en soutenant des projets de recherche par des compléments financiers et des parcours personnalisés de développement de carrière. – 2012</p> <p>Dans le cadre de sa politique de formation, finalisation de la phase expérimentale de mise en œuvre de la période de professionnalisation.</p>	<p>Feu orange</p> <p>Les dispositifs existants permettent de favoriser la mobilité en début de carrière mais, par la suite, elle n'est pas toujours véritablement valorisée en termes d'évolution de carrière et d'évaluation.</p> <p>Axes de progrès identifiés hors champ décisionnel de l'INRA</p> <p>1/ Mieux prendre en compte la mobilité en termes de carrière et d'évaluation, en particulier la mobilité inter-sectorielle (entre le secteur public et le secteur privé) et inter-disciplinaire.</p> <p>2/ Pour les chercheurs non titulaires, prendre en compte les services accomplis à l'étranger dans la constitution des droits à pension.</p>

22/ Accès à la formation à la recherche et au développement continu

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que tous les chercheurs, à toutes les étapes de leur carrière et indépendamment de leur situation contractuelle, se voient offrir des opportunités de développement professionnel et d'amélioration de leur capacité d'insertion professionnelle en ayant accès aux mesures en faveur du développement continu du savoir-faire et des compétences.

Ces mesures devraient faire l'objet d'une évaluation régulière afin de déterminer dans quelle mesure elles sont accessibles, mises en application et efficaces pour améliorer le savoir-faire, les compétences et la capacité d'insertion professionnelle.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé
<p>Textes de référence</p> <p>Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Chapitre 1^{er} de la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique. Décret relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'état du 15 octobre 2007. Circulaire d'application du 19 décembre 2007 du décret d'application du 15 octobre 2007. Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat.</p> <p>Textes de référence INRA</p> <p>Politique institutionnelle de formation permanente – Priorités 2006-2009.</p> <p>Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat à l'INRA – Art. 4.</p> <p>Evolution des textes de référence Inra</p> <p>Le guide de la formation à l'Inra – 2010 Le document « L'Evolution des compétences et la formation à l'Inra » - 2010 Le bilan 2012 de l'activité et des interventions du réseau de la formation permanente de l'Inra et les prévisions d'actions pour l'année 2013: « Formation Permanente : Bilan 2012 – Prévisions 2013 » – Année 2013. Le bilan des interventions du Service de l'Orienteation</p>	<p>L'INRA s'est doté d'une politique institutionnelle de formation permanente – Priorités définies pour trois ans et déclinées annuellement. Mise en œuvre d'actions destinées à des individus ou à des collectifs de travail.</p> <p>Les chercheurs doctorants et des jeunes docteurs ont accès, au même titre que les chercheurs permanents, aux formations (par exemple : les écoles-chercheurs) organisées par l'institut. Engagement de l'INRA à prendre en compte les besoins particuliers des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs dans la construction du plan de formation de l'établissement et à mettre en place des formations spécifiques - Mise en œuvre de séminaires d'insertion professionnelle. Accompagnement personnalisé pour l'élaboration de leur projet professionnel.</p> <p>Evolution des pratiques</p> <p>Renforcement du dispositif d'accompagnement des doctorants : mise en place d'une école thématique destinée aux doctorants et aux encadrants et visant à les accompagner dans la réalisation de la thèse à l'Inra. : échanges et regards croisés au sein des binômes ou trinômes doctorants-encadrants – Mai 2013 – Action renouvelée en novembre 2013. En outre, deux sessions sont planifiées pour l'année 2014. Action récompensée par le prix « Initiatives » de l'AnDès ;</p>	<p>Feu vert</p> <p>L'accès à la formation est largement ouvert à tous les personnels.</p> <p>Le budget consacré à la formation est élevé; il représente environ 2,7 % des dépenses de personnels.</p> <p>L'effort sur la formation est suivi au niveau paritaire.</p> <p>L'accès à la formation est ouvert et encouragé pour la participation des chercheurs à des formations collectives ou individuelles.</p> <p>Une large communication a été notamment diffusée sur la mise en place du Droit Individuel à la Formation à l'attention de l'ensemble des personnels de l'Institut.</p>

Professionnelle – Année 2012.

23/ Accès aux services d'orientation de la carrière

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les chercheurs, à toutes les étapes de leur carrière et indépendamment de leur situation contractuelle, se voient offrir des conseils d'orientation de carrière et une aide pour trouver un emploi, soit dans les institutions concernées soit par le biais d'une collaboration avec d'autres structures.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Textes de référence</p> <p>Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.</p> <p>Circulaire (n°00058) de la DGAFP du 9 juin 2008.</p> <p>Evolution des textes de référence Inra</p> <p>Note de service portant sur la mobilité 2011-11 du 8 février 2011 relative au prêt à la mobilité.</p> <p>Le bilan des interventions du Service de l'Orientation Professionnelle – Année 2012.</p> <p>Fiche technique de présentation de la période de professionnalisation – Année 2013.</p> <p>Charte des contractuels – 2014</p>	<p>A l'INRA un dispositif de Conseil en orientation professionnelle est mis en place en 2004 (acté au CTP de juillet 2003) Il propose au personnel titulaire et non titulaire un dispositif d'accompagnement individuel pour élaborer un projet, faire le point sur sa situation professionnelle, préparer une mobilité...</p> <p>Evolution des pratiques</p> <p>Une note sur la mobilité a été formalisée en concertation avec les organisations syndicales et mise en ligne sur le site intranet de l'Inra. Cette note vise notamment à préciser le rôle de chacun des acteurs en la matière.</p> <p>Dans le cadre de sa politique de formation, finalisation de la phase expérimentale de mise en œuvre de la période de professionnalisation.</p>	<p>Feu vert</p> <p>Le dispositif d'orientation de la carrière est unique dans le paysage de la recherche publique française. Il s'avère nécessaire de l'adapter en permanence au regard des évolutions du contexte interne et externe (réforme de la recherche publique et de la fonction publique, loi sur la mobilité...).</p> <p>Axes de progrès identifié - INRA</p> <p>Conforter les interactions avec les acteurs RH des centres et des départements scientifiques pour mettre en œuvre les projets professionnels des agents.</p> <p>Echéance : 2010-2011 Acteur : Direction des Ressources Humaines – Service de l'Orientation Professionnelle –</p> <p>Evolution de l'axe de progrès identifié</p> <p>Objectif atteint (cf ci-contre : Evolution des pratiques).</p>

24/ Droits de propriété intellectuelle

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les chercheurs, à toutes les étapes de leur carrière, retirent les bénéfices de l'exploitation (le cas échéant) de leurs résultats de R & D, grâce à une protection juridique et notamment par une protection adéquate des droits de propriété intellectuelle, y compris les droits d'auteur. Les politiques et pratiques devraient spécifier quels droits reviennent aux chercheurs et/ou, le cas échéant, à leurs employeurs ou à d'autres parties, y compris des organisations commerciales ou industrielles externes, selon les éventuelles dispositions d'accords spécifiques de collaboration ou d'autres types d'accords.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé
<p>Textes de référence</p> <p>Charte de rang international « Berlin Declaration on open access to knowledge in the sciences and humanities » - 22 octobre 2003.</p> <p>Loi n° 2006-961 du 1^{er} août 2006 relative au droit d'auteur et aux droits voisins dans la société de l'information.</p> <p>Décrets n° 96-857 et n° 96-858 modifiés du 2 octobre 1996 relatifs à l'intéressement de certains fonctionnaires et agents de l'Etat auteurs d'une invention ou ayant participé directement à la création d'un logiciel, à la création ou à la découverte d'une obtention végétale ou à des travaux valorisés.</p> <p>Code de la propriété intellectuelle, article R 611-1 et suivants, notamment R 611-11 relatif aux inventions des fonctionnaires et des agents publics et article L. 113-9 relatif aux logiciels.</p> <p>Textes de référence INRA</p> <p>Charte de la propriété intellectuelle de l'INRA.</p> <p>Charte de nommage des affiliations lors d'une publication ou d'une co-publication.</p> <p>Note de service n° 2007-61 du 15 octobre 2007 relative à l'intéressement.</p> <p>Evolution des textes de référence Inra</p> <p>Note de service n° 2010-25 du 9 mars 2010 portant sur la collaboration des personnels de recherche avec les entreprises de valorisation.</p>	<p>1/ La propriété littéraire et artistique</p> <p>En 2004, l'INRA a adhéré à la charte internationale du 22/10/2003. Par principe, le code de la propriété intellectuelle, appliqué par l'INRA, octroie aux chercheurs toute liberté de publication et d'appropriation de leurs œuvres littéraires. Au-delà du dispositif légal, une politique d'incitation à la collaboration a été développée et une charte de nommage a été préconisée.</p> <p>2/ La propriété industrielle</p> <p>La loi sur les inventions des salariés pose le principe, dans le domaine de la propriété industrielle, que l'employeur est propriétaire des résultats.</p> <p>Ce principe est mis en œuvre par l'INRA.</p> <p>Les chercheurs sont déclarés inventeurs de résultats valorisables à travers une procédure normée qui est celle de la déclaration d'invention.</p> <p>Par ailleurs, les inventeurs font l'objet d'une disposition très favorable en termes de prime d'intéressement. Cette disposition prévoit le versement de 50 % des revenus des licences aux inventeurs conformément aux conditions d'éligibilité prévues par les textes en vigueur.</p>	<p>Feu vert</p> <p>Cadre réglementaire très solide et très favorable aux chercheurs (50% des revenus de valorisation leur reviennent).</p>

--	--	--

25/ Co-auteur

Lors de l'évaluation du personnel, les institutions devraient réserver un accueil favorable à la collaboration entre auteurs qui témoigne d'une approche constructive à la réalisation de la recherche. Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient donc développer des stratégies, des pratiques et des procédures pour fournir aux chercheurs, y compris en début de carrière, les conditions cadres nécessaires pour avoir le droit d'être reconnus et d'être nommés et/ou cités, dans le cadre de leurs contributions réelles, en tant que coauteurs de documents, de brevets, etc., ou de publier leurs propres résultats de recherche indépendamment de leurs directeurs de thèse/stage.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé
<p>Textes de référence</p> <p>Code de la propriété intellectuelle – article L. 111-1.</p> <p>Textes de référence INRA</p> <p>Charte de la propriété intellectuelle de l'INRA.</p>	<p>La propriété industrielle</p> <p>Comme indiqué au 12/ <i>Droits de la propriété intellectuelle</i>, les chercheurs impliqués dans une invention ou dans l'obtention d'un résultat valorisable sont, quelle que soit leur position hiérarchique, systématiquement cités comme inventeurs à travers la procédure de la déclaration d'invention.</p> <p>Par ailleurs, l'INRA accorde la plus grande attention dans les contrats passés avec des tiers, publics ou privés, à ce que la liberté de publier des chercheurs et leur capacité à être cités en tant qu'auteurs ou co-auteurs soient préservées. Ce principe fait l'objet d'une clause inscrite dans la grande majorité des contrats.</p>	<p>Feu vert</p> <p>Cadre réglementaire très solide et très favorable aux chercheurs.</p> <p>Les pratiques de prise en compte des collaborations dans le cadre de l'évaluation et des recrutements des chercheurs sont conformes aux principes énoncés.</p>

26/ Supervision

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que soit clairement indiquée une personne de référence que les chercheurs en début de carrière peuvent consulter pour l'exécution de leurs tâches professionnelles et devraient informer les chercheurs en conséquence.

Ces dispositions devraient clairement déterminer que les directeurs de thèse/stage proposés possèdent une expertise suffisante en matière de supervision de la recherche, qu'ils ont le temps, la connaissance, l'expérience, l'expertise et l'engagement nécessaires pour pouvoir offrir le soutien adéquat au chercheur en formation, et qu'ils prévoient les procédures nécessaires en matière d'avancement et d'examen, ainsi que les mécanismes de *feedback* nécessaires.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé
<p>Textes de référence INRA</p> <p>Livret-guide des chargés de recherche stagiaires.</p> <p>Modalités de circulation de la fiche-navette.</p> <p>Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat à l'INRA – Art. 3.1 Encadrement des doctorants.</p>	<p>Chercheurs titulaires</p> <p>Un suivi des chercheurs titulaires nouvellement recrutés est effectué au cours de leur première année d'exercice de leur fonction. Ce suivi repose sur trois entretiens qui se déroulent à trois moments clés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans le mois qui suit la prise de fonction, afin de fixer les attendus ; - à mi-stage (soit environ 6 mois après l'arrivée du nouveau recruté), permettant d'établir un bilan intermédiaire à mi-parcours ; ce premier bilan peut faire émerger les adaptations éventuelles des objectifs fixés lors du premier entretien ; - au terme de l'année probatoire (soit 12 mois après l'arrivée du nouveau recruté). <p>Ce suivi est formalisé par un document de suivi qui accompagne le chargé de recherche nouvellement recruté tout au long de sa première année d'exercice. Il rassemble l'ensemble des éléments permettant l'examen de sa titularisation par la Commission spécialisée compétente au terme de cette année probatoire.</p> <p>Chercheurs non titulaires</p> <p>Mise en œuvre de la Charte INRA :</p> <p>Les directeurs de thèse disposent d'une compétence avérée en termes de supervision des travaux de recherche. Par ailleurs, les directeurs de thèse doivent consacrer une part significative de leur temps au chercheur doctorant : relations structurées et régulières pour permettre au doctorant de tirer le meilleur profit de ce transfert de connaissances.</p> <p>Evolution des pratiques</p> <p>Renforcement du dispositif d'accompagnement des doctorants : mise en place d'une école thématique destinée aux doctorants et aux encadrants et visant à les accompagner dans la réalisation de la thèse à l'Inra. : échanges et regards croisés au sein des binômes ou trinômes doctorants-encadrants. Action récompensée par le prix « Initiatives » de l'AnDès.</p>	<p>Feu vert</p> <p>Le dispositif de suivi des chercheurs titulaires nouvellement recrutés et, pour les chercheurs non titulaires, la mise en œuvre de la Charte d'accueil des doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat permet de se conformer à ce principe.</p>

27/ Enseignement

L'enseignement est un moyen essentiel pour structurer et diffuser les connaissances et devrait être donc considéré comme une option de grande valeur dans le parcours professionnel des chercheurs. Néanmoins, les responsabilités en tant qu'enseignant ne devraient pas être excessives et ne devraient pas empêcher les chercheurs, surtout en début de carrière, de mener leurs activités de recherche.

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les tâches d'enseignement soient convenablement rémunérées et soient prises en considération dans les systèmes d'évaluation, et que le temps consacré par les membres du personnel expérimentés à la formation des chercheurs en début de carrière devrait être pris en compte dans le cadre de leur charge à l'enseignement. Une formation appropriée devrait être fournie pour les activités d'enseignement et de formation en tant que partie intégrale du développement professionnel des chercheurs.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé
<p>Textes de référence</p> <p>Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique.</p> <p>Décret n° 2001-935 du 11 octobre 2001 instituant une prime de mobilité pédagogique vers l'enseignement supérieur en faveur des directeurs de recherche.</p> <p>Décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.</p> <p>Texte de référence INRA</p> <p>Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat à l'INRA – Art. 2.6 Rémunération.</p>	<p>Dans les conditions et les limites fixés par les textes relatifs au cumul d'activités à titre accessoire, les chercheurs peuvent être autorisés à exercer des activités accessoires rémunérées à des fins de valorisation, de diffusion de connaissances scientifiques ou de formation à la recherche et par la recherche. Les jeunes docteurs sont aussi susceptibles dans ces mêmes conditions de mener une activité d'enseignement.</p>	<p>Feu vert</p> <p>Les activités d'enseignement ne sont pas obligatoires mais elles sont encouragées.</p>

28/ Systèmes d'évaluation

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient introduire pour tous les chercheurs, y compris les chercheurs expérimentés, des systèmes d'évaluation afin que leurs performances professionnelles soient évaluées de façon régulière et transparente par un comité indépendant (et de préférence international dans le cas des chercheurs expérimentés).

Ces procédures d'évaluation devraient dûment tenir compte de l'ensemble de leur créativité dans la recherche et de leurs résultats de recherche, par exemple: publications, brevets, gestion de la recherche, enseignement et conférences, supervision, fonction de mentor, collaboration nationale ou internationale, tâches administratives, activités de sensibilisation du public et mobilité, et devraient entrer en considération dans le cadre de l'avancement de carrière.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé
<p>Textes de référence</p> <p>Décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques – Art. 10 et 29 -modifié par le décret n°2002-136 du 1^{er} février 2002.</p> <p>Décret n° 84-1207 du 28 décembre 1984 relatif au statut particulier des corps de fonctionnaires de l'INRA.</p> <p>Décret n° 2006-1334 du 3 novembre 2006 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur.</p> <p>Les documents de référence de l'AERES : Sommaire du déroulement de l'évaluation de l'activité des unités de recherche de l'Inra – Processus de la préparation de l'évaluation des unités de recherche – Référentiel des critères d'évaluation des unités de recherche – Processus de rédaction du rapport et de notation dans l'évaluation des unités de recherche – Critères d'identification des chercheurs et des enseignants-chercheurs « produisant ».</p> <p>Textes de référence INRA</p> <p>Documents navette de suivi des stages des chargés de recherche.</p> <p>Note de service n° 2007-64 du 18 octobre 2007 relative au cycle de vie des unités : modalités d'instruction et de mise en œuvre de la décision de la création, de renouvellement, de restructuration ou de fermeture des unités.</p>	<p>L'INRA met en œuvre deux dispositifs d'évaluation : l'évaluation des unités (évaluation collective) et l'évaluation individuelle.</p> <p>Evaluation des unités Depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2006-1334 du 3 novembre 2006, l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES) est en charge de l'évaluation de toutes les unités de recherche des organismes ou établissements publics. Il revient à des comités de visite d'apprécier l'excellence des recherches conduites, leur cohérence avec les objectifs stratégiques du département et de l'institut, la qualité des résultats destinés aux destinataires publics et privés de la recherche ainsi que la pertinence et l'efficacité de la construction des réseaux scientifiques et partenariaux. Ces évaluations sont suivies d'effets puisque c'est sur cette base que l'INRA prend un certain nombre de décisions en termes de poursuite des projets et de moyens alloués aux unités.</p> <p>Evaluation individuelle A l'INRA, les évaluations sont conduites par les Commissions scientifiques spécialisées – CSS -. Les CSS ont un premier rôle d'évaluation-conseil sur les approches scientifiques retenues ainsi que sur l'équilibre et la cohérence entre les différents projets et activités. Les CSS ont aussi un rôle d'évaluation-classement, en particulier pour les jeunes chercheurs, sur la base de critères explicites relatifs à la production scientifique et la publication de résultats acquis, la maîtrise d'un projet de recherche et sa cohérence avec la stratégie scientifique de l'INRA, l'insertion dans l'unité et au sein de réseaux plus larges. Les avis des CSS, ainsi que ceux des chefs de départements, sont transmis à la direction, qui décide de la promotion ou non, selon les mêmes critères que ceux recommandés aux CSS.</p>	<p>Feu vert</p> <p>La mise en œuvre des dispositifs d'évaluation des unités et d'évaluation individuelle permet de se conformer à ce principe.</p>

<p>Evolution des textes de référence Inra</p> <p>Livret-guide sur les commissions scientifiques spécialisées – Mars 2009 – Actualisation Mandat 2011-2014</p> <p>Livrets-guide destinés aux chargés de recherche stagiaires – Livrets-guide destinés, d'une part aux ingénieurs et, d'autre part, aux directeurs d'unité.</p> <p>Document intitulé : « CSS – Conseils pratiques pour préparer un dossier d'évaluation » - 2013.</p> <p>La Charte Inra de l'Expertise Scientifique Institutionnelle.</p>	<p>Les CSS se prononcent aussi sur les résultats à la fin de la période de stage des chargés de recherche et donnent un avis sur la titularisation des chercheurs.</p> <p>Dans le souci d'une articulation de l'évaluation des chercheurs avec celle des unités, les chercheurs sont évalués de manière approfondie l'année suivant l'évaluation de leur unité.</p> <p>Spécificité INRA :</p> <p>Pour les Ingénieurs (IE et IR), il coexiste deux procédures d'évaluation différentes : les entretiens hiérarchiques biennaux et l'évaluation-conseil quadriennale par les commissions d'évaluation des ingénieurs.</p>	
--	---	--

29/ Plaintes et recours

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient établir des procédures appropriées conformément aux règles et aux réglementations nationales, éventuellement sous la forme d'une personne impartiale (du type médiateur) afin de traiter les plaintes/recours des chercheurs, y compris concernant les conflits entre le ou les directeurs de thèse/stage et les chercheurs en début de carrière. Ces procédures devraient fournir à l'ensemble du personnel de recherche une assistance confidentielle et informelle pour résoudre les conflits liés au travail, les litiges et les réclamations, dans le but de promouvoir un traitement juste et équitable au sein de l'institution et d'améliorer la qualité globale du milieu de travail.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Textes de référence</p> <p>Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.</p> <p>Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.</p> <p>Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires.</p> <p>Décret n° 2007-55 du 11 janvier 2007 modifiant le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.</p> <p>Texte de référence INRA</p> <p>Note de service n° 2009-55 du 5 octobre 2009 relative à la mise en place des commissions consultatives paritaires des personnels non titulaires à l'INRA.</p> <p>Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat à l'INRA – Art. 6.</p> <p>Evolution des textes de référence Inra</p> <p>Note de service n° 2010-79 du 13 décembre 2010 portant sur la composition de la Commission Consultative Paritaire des non-titulaires de l'Inra – Abrogée et remplacée par la note de service n° 2012-26 du 21 février 2012.</p>	<p>Participation des chercheurs à toutes les instances existant au sein des unités et des centres de recherche.</p> <p>Personnels titulaires Les Commissions administratives paritaires – CAP -connaissent des questions d'ordre individuel. Elles peuvent être saisies à la demande du fonctionnaire intéressé, des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel et des décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue. Elles peuvent être saisies de toutes questions d'ordre individuel concernant le personnel.</p> <p>Evolution des pratiques</p> <p>Mise en place des Commissions Consultatives Paritaires des non-titulaires de l'Inra - 2010</p>	<p>Feu vert</p> <p>Dispositifs de recours cadrés par les textes.</p> <p>Axe de progrès identifié - INRA</p> <p>Personnels non titulaires</p> <p>Mise en place des Commissions consultatives paritaires au sein desquelles seront représentés l'ensemble des personnels contractuels.</p> <p>Echéance : 2010-2011 Acteur : Direction des Ressources Humaines – Service Affaires Juridiques et Statutaires.</p> <p>Evolution de l'axe de progrès identifié</p> <p>Objectif atteint (cf ci-contre : Evolution des pratiques).</p>

30/ Participation aux organes de décision

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient reconnaître qu'il est tout à fait légitime, et même souhaitable, que les chercheurs soient représentés dans les organes appropriés d'information, de consultation et de décision des institutions pour lesquelles ils travaillent, afin de protéger et promouvoir leurs intérêts individuels et collectifs en tant que professionnels, et de contribuer activement au fonctionnement de l'institution

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé
<p>Textes de référence</p> <p>Loi n°82-610 du 15 juillet 1982 modifiée d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique (codifié dans le code de la recherche).</p> <p>Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires.</p> <p>Texte de référence INRA</p> <p>Note de service n° 2009-55 du 5 octobre 2009 relative à la mise en place des commissions consultatives paritaires des personnels non titulaires à l'INRA.</p> <p>Note de service n° 2010-79 du 13 décembre 2010 portant sur la composition de la Commission Consultative Paritaire des non-titulaires de l'Inra. Abrogée et remplacée par la note de service n° 2012-26 du 21 février 2012.</p> <p>Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat à l'INRA – Art. 3 Positionnement dans l'unité.</p>	<p>Les chercheurs, par l'intermédiaire de leurs représentants, participent à toutes les instances d'information, de consultation et de décision à tous les niveaux : établissement, département, centre et unité.</p>	<p>Feu vert</p> <p>La réglementation et les pratiques sont conformes aux principes énoncés.</p>

31/ Recrutement

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que soient clairement spécifiées les normes d'entrée et d'admission pour les chercheurs, particulièrement en début de carrière, et devraient également faciliter l'accès aux groupes désavantagés ou aux chercheurs qui reviennent à une carrière de chercheur, y compris les enseignants (de tout niveau) revenant à une carrière de chercheur.

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient adhérer aux principes exposés dans le code de conduite pour le recrutement des chercheurs lorsqu'ils nomment ou recrutent des chercheurs.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Textes de référence</p> <p>Décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques – Section 1 Chapitre 1^{er} – Section 2 Chapitre 1^{er} –</p> <p>Texte de référence INRA</p> <p>Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat à l'INRA – Art. 2.5. Choix des candidats</p>	<p>Recrutement de personnels titulaires</p> <p>La réglementation en vigueur précise les modalités et les critères de recrutement par concours externe des ingénieurs de recherche, des chargés de recherche et des directeurs de recherche</p> <p>Quant aux pratiques :</p> <p>1/ Augmentation du nombre de chercheurs recrutés n'ayant pas effectué leur thèse à l'INRA (refonte des dossiers de concours de chargés de recherche).</p> <p>2/ Mise en place d'une politique d'ouverture à l'international : augmentation du nombre de chercheurs étrangers recrutés.</p> <p>Recrutement des personnels non titulaires</p> <p>La Charte INRA dispose que la sélection des doctorants et des jeunes docteurs doit respecter les principes de transparence et d'égalité de traitement des candidats.</p> <p>Evolution des pratiques</p> <p>1/ Critères de recrutement : Formalisation d'une grille d'évaluation transmise aux jurys de concours – Formation destinée aux membres des jurys - Bilan global sur le déroulement des concours.</p>	<p>Feu vert</p> <p>Les normes d'entrée et d'admission pour les chercheurs, notamment en début de carrière, sont clairement spécifiées pour tous les établissements de recherche.</p> <p>Axes de progrès identifiés - INRA</p> <p>1/ Conforter la politique d'ouverture des recrutements des personnels chercheurs.</p> <p>Echéance : 2010-2011 Acteur : Direction des Ressources Humaines – Service Recrutement et Mobilité.</p> <p>2/ Renforcer la communication sur la politique menée en matière de recrutement par l'élaboration d'un site Web dédié rénové.</p> <p>Echéance : 2010-2011 Acteur : Mission de la Communication.</p> <p>Evolution de l'axe de progrès identifié</p> <p>Objectif atteint (cf ci-contre : Evolution des pratiques).</p>

	<p>2/ Affichage sur le site internet de l'Inra, rubrique « Carrière et Emplois » de tous les aspects relatifs au recrutement et au déroulement de carrière des chercheurs. Par ailleurs, mise en ligne dans un onglet « Nos métiers » d'informations sur la diversité des métiers exercés à l'Inra ainsi que sur les disciplines scientifiques et domaines professionnels existants. Les métiers sont illustrés par des reportages et des portraits (écrits ou vidéos) d'agents ayant récemment rejoint l'Inra ou faisant part de leur expérience professionnelle à l'Inra. Par ailleurs, mise en ligne d'un onglet « Vivre à l'INRA », rubrique « L'accueil à l'Inra » explicitant le statut des personnels recrutés et le dispositif d'accueil mis en place (en particulier pour les chercheurs étrangers). En outre, la rubrique « Déroulement de carrière informe sur la rémunération et les possibilités d'évolution.</p>	
--	--	--

CHARTRE EUROPEENNE DU CHERCHEUR

PRINCIPES GENERAUX ET CONDITIONS DE BASE APPLICABLES AUX EMPLOYEURS ET AUX BAILLEURS DE FONDS

Principes généraux et conditions de base constituant le code de conduite

32/ Recrutement

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient établir des procédures de recrutement ouvertes, efficaces, transparentes, favorables, comparables à l'échelle internationale, et adaptées aux types de postes publiés.

Les annonces devraient donner une description étendue des connaissances et compétences requises et ne devraient pas être spécialisées au point de décourager les candidats recevables.

Les employeurs devraient inclure une description des conditions de travail et des droits, y compris les perspectives de développement de carrière. En outre, le délai séparant la publication de l'offre d'emploi ou de l'appel à candidatures et la date limite de réponse doit être réaliste.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Textes de référence</p> <p>Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen – art.6.</p> <p>Loi n° 83-634 du 13/07/1983 portant droits et obligations des fonctionnaires – art. 5 bis.</p> <p>Décret n° 83-1260 du 30/12/1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des EPST – art. 14 – art. 61 et art. 68.</p> <p>Décret n° 84-1207 du 28/12/1984 relatif au statut particulier des corps de fonctionnaires de l'INRA.</p> <p>Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.</p>	<p>Recrutement des personnels titulaires</p> <p>Le recrutement des personnels titulaires à l'INRA, en application du dispositif réglementaire, s'effectue conformément au principe ci-dessus édicté.</p> <p>Ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none">- Aucune condition de nationalité ne fait obstacle au recrutement puisque les textes prévoient l'accès aux concours des ressortissants de la Communauté Européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ainsi qu'aux ressortissants d'un pays non communautaire.- Aucune condition d'âge n'est exigée lors du recrutement.- Condition de diplôme : un niveau de diplôme est exigé pour l'accès à chaque corps de recrutement. Mais lorsque les candidats aux concours ne sont pas titulaires de l'un des diplômes requis, ils disposent, pour les chargés de recherche, de la possibilité de justifier de titres et travaux scientifiques soumis pour équivalence à la commission scientifique spécialisée ou, pour les ingénieurs de recherche, de faire prévaloir une qualification professionnelle soumise pour équivalence à une commission. <p>La transparence des procédures de recrutement est attestée par l'application de la réglementation qui prévoit les obligations revenant aux employeurs, notamment en termes de modalités d'organisation.</p>	<p>Feu vert pour le recrutement des titulaires</p> <p>Le dispositif réglementaire très cadré est largement appliqué à l'INRA.</p> <p>Feu orange pour le recrutement des non-titulaires</p> <p>Les pratiques de recrutement des non-titulaires présentent une certaine diversité et la diffusion des offres de profils est assurée de façon hétérogène au niveau régional.</p> <p>Evolution favorable :</p> <p>La mise en ligne de la plateforme Web dédiée à l'affichage global des offres de recrutement comportant un volet permettant la mise en ligne d'offres temporaires en langue française et anglaise ainsi que la Charte des contractuels (2014) devraient permettre des progrès significatifs.</p>

<p>Arrêté du 12/02/2002 modifié fixant les branches d'activité professionnelles et les emplois-types dans les EPST.</p> <p>Ordonnance du 02/08/2005 relative à la suppression de la limite d'âge.</p> <p>Textes de référence INRA</p> <p>Guides d'information destinés aux candidats.</p> <p>Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat à l'INRA – Art. 2.4.</p> <p>Evolution des textes de référence Inra</p> <p>Charte des contractuels - 2014</p>	<p>Par ailleurs, l'INRA procède à une large campagne de communication, en particulier par une très large diffusion des offres d'emplois auprès de ses partenaires scientifiques (écoles d'ingénieurs, universités...) et par le biais de la presse écrite. En outre, toutes les modalités des concours sont décrites de façon précise dans les guides destinés aux candidats et accessibles sur le site internet dédié.</p> <p>Enfin, les profils d'ingénieurs sont répartis en branches d'activité professionnelles et par emplois-types définis par arrêté ministériel. Ces profils décrivent précisément la structure de rattachement et les travaux de recherche qui seront confiés au candidat recruté.</p> <p>Le délai séparant la publication de l'offre d'emploi et la date limite de réponse est d'environ un mois.</p> <p>2/ Recrutement des personnels non titulaires</p> <p>Le dispositif réglementaire en vigueur ne fixe aucune modalité quant au recrutement des personnels non titulaires.</p> <p>A l'INRA, le recrutement des personnels non titulaires est effectué de façon hétérogène, due notamment à la déconcentration du dispositif de recrutement et à la pluralité des modes de diffusion des annonces correspondantes tant au niveau national qu'au niveau régional.</p> <p>Evolution des pratiques</p> <p>Une nouvelle plateforme Web dédiée à l'affichage global des offres de recrutement est en cours de déploiement. Elle comporte un volet permettant la mise en ligne d'offres temporaires en français et en anglais Mise en place d'un système de candidature en ligne pour les offres d'emploi temporaires permettant aux candidats de déposer leur curriculum vitae et une lettre de candidature. Service accessible en français et en anglais</p> <p>Recrutement des personnels titulaires</p> <p>Lors de l'ouverture des campagnes de recrutement : plan de communication incluant des actions auprès des universités à l'étranger, de réseaux internationaux d'enseignement et de recherche et d'une diffusion sur des sites internet d'emploi scientifique. Diffusion sur tous les continents via le Ministère chargé des Affaires Etrangères. Mise en ligne d'une plaquette de communication explicitant aux candidats étrangers les spécificités de l'institut.</p>	<p>Axes de progrès identifiés – INRA</p> <p>Recrutement des personnels non titulaires</p> <p>1/ Assurer, au niveau national, le regroupement de tous les dispositifs et de l'ensemble des profils proposés sur une plateforme multilingue dédiée aux ressources humaines et au recrutement.</p> <p>Echéance : 2010-2011. Acteur : Mission de la Communication.</p> <p>Evolution de l'axe de progrès identifié</p> <p>Objectif atteint (cf ci-contre : Evolution des pratiques).</p> <p>2/ Mettre en place des formations techniques sur le recrutement des personnels non titulaires à destination des directeurs d'unité</p> <p>Echéance : ce point n'a pas été retenu dans les priorités fixées pour les années 2010-2011.</p> <p>3/ Harmoniser les pratiques au niveau régional.</p> <p>Echéance : ce point n'a pas été retenu dans les priorités fixées pour les années 2010-2011.</p>
--	--	--

	<p>Affichage sur le site internet de l'Inra, rubrique « Carrière et Emplois » de tous les aspects relatifs au recrutement et au déroulement de carrière des chercheurs. Par ailleurs, mise en ligne dans un onglet « Nos métiers » : informations sur la diversité des métiers exercés à l'Inra ainsi que sur les disciplines scientifiques et domaines professionnels existants. Les métiers sont illustrés par des reportages et des portraits (écrits ou vidéos) d'agents ayant récemment rejoint l'Inra ou faisant part de leur expérience professionnelle à l'Inra. Par ailleurs, mise en ligne d'un onglet « Vivre à l'INRA », rubrique « L'accueil à l'Inra » explicitant le statut des personnels recrutés et le dispositif d'accueil mis en place (en particulier pour les chercheurs étrangers). En outre, la rubrique « Déroulement de carrière informe sur la rémunération et les possibilités d'évolution.</p> <p>Recrutement des personnels non titulaires</p> <p>Elaboration d'une charte des contractuels visant à spécifier les engagements de l'Inra envers les personnels contractuels, en termes de recrutement, d'intégration et d'accompagnement. Début 2014.</p>	
--	--	--

33/ Sélection

Les comités de sélection devraient rassembler des expertises et des compétences diverses, refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes et, si nécessaire et possible, inclure des membres issus de différents secteurs (public et privé) et disciplines, provenant notamment d'autres pays, et possédant l'expérience appropriée pour évaluer le candidat. Dans la mesure du possible, un large éventail de pratiques de sélection devrait être utilisé, telles que l'évaluation par des experts externes et les entretiens en tête-à-tête. Les membres des comités de sélection devraient être convenablement formés.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Textes de référence</p> <p>Décret n° 84-1207 du 28 décembre 1984 relatif au statut particulier des corps de fonctionnaires de l'INRA – art. 7 et art. 26.</p> <p>Décret n° 2002-766 du 03/05/2002 relatif aux modalités de désignation par l'administration, dans la Fonction publique de l'Etat, des membres des jurys et des comités de sélection et de ses représentants dans les organismes consultatifs.</p> <p>Textes de référence INRA</p> <p>Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat à l'INRA – Art. 2.5.</p> <p>Evolution des textes de référence Inra</p> <p>Charte des contractuels - 2014</p>	<p>Sélection des personnels titulaires</p> <p>Les compositions des jurys de concours telles que mises en œuvre à l'INRA respectent les règles établies statutairement, notamment en termes d'équilibre hommes-femmes et en termes de proportion de membres internes et externes à l'institut. Ces compositions font l'objet d'une publication sur les lieux des épreuves ainsi que sur le site internet dédié</p> <p>L'INRA a mis en place un cycle de formation dédié aux membres des jurys de concours d'ingénieurs.</p> <p>Evolution des pratiques</p> <p>Mise en place d'un jury à composante internationale dans les concours de chargés de recherche de deuxième classe et intégration dans les jurys d'un référent RH. Cette action a été récompensée par le prix « Initiatives » de l'AnDès en 2013. Par ailleurs, afin d'améliorer la capacité des jurys à évaluer les candidats, une grille d'évaluation a été formalisée et leur a été transmise.</p> <p>Un cycle de formation destiné aux membres des jurys a été organisé et un bilan global sur le déroulement des concours a été réalisé.</p> <p>Sélection des personnels non-titulaires</p> <p>Les candidats à la réalisation d'une thèse font l'objet d'une sélection souvent effectuée sous la responsabilité des écoles doctorales ou par des commissions de sélection ad hoc.</p> <p>Les jeunes scientifiques (post-doctorants) font l'objet d'un dispositif de recrutement qui relève de la responsabilité des directeurs d'unité.</p>	<p>Feu vert pour la sélection des personnels titulaires</p> <p>Le dispositif mis en œuvre à l'INRA est encadré par les règles statutaires. Il est conforme au principe ci-dessus édicté.</p> <p>Feu orange pour le recrutement des personnels non-titulaires</p> <p>Les pratiques mises en œuvre à l'INRA en matière de recrutement de personnels non titulaires présentent une certaine hétérogénéité.</p> <p>Evolution favorable :</p> <p>La mise en ligne de la plateforme Web dédiée à l'affichage global des offres de recrutement comportant un volet permettant la mise en ligne d'offres temporaires en langue française et anglaise ainsi que la Charte des contractuels (2014) devraient permettre des progrès significatifs.</p> <p>Axes de progrès identifiés – INRA</p> <p>Sélection des personnels non titulaires</p> <p><i>Se reporter au principe ci-dessus énoncé intitulé : Recrutement.</i></p>

34/ Transparence

Les candidats devraient être informés, avant la sélection, du processus de recrutement et des critères de sélection, du nombre de postes disponibles et des perspectives de développement de carrière.

À l'issue du processus de sélection, ils devraient également être informés des points forts et des points faibles de leur candidature.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Texte de référence</p> <p>Arrêté du 26/06/2002 relatif aux modalités d'organisation des concours.</p> <p>Texte de référence INRA</p> <p>Guides d'information destinés aux candidats.</p> <p>Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat à l'INRA – Art. 2.4.</p> <p>Evolution des textes de référence Inra</p> <p>Charte des contractuels - 2014</p>	<p>Recrutement des personnels titulaires</p> <p>L'INRA procède à une large diffusion des offres de profils mais également des modalités d'organisation et de déroulement des concours, en particulier par le biais des guides destinés aux candidats disponibles sur le site internet dédié.</p> <p>En vertu du principe de souveraineté du jury de concours et du secret des délibérations énoncé statutairement, l'INRA n'est pas en mesure de transmettre une information précise aux candidats quant à leur prestation.</p> <p>Par ailleurs les critères de sélection sont clairement énoncés dans les guides dédiés aux candidats.</p> <p>Evolution des pratiques</p> <p>Affichage sur le site internet de l'Inra, rubrique « Carrière et Emplois » de tous les aspects relatifs au recrutement et au déroulement de carrière des chercheurs. Par ailleurs, mise en ligne dans un onglet « Nos métiers » : informations sur la diversité des métiers exercés à l'Inra ainsi que sur les disciplines scientifiques et domaines professionnels existants.</p> <p>Les métiers sont illustrés par des reportages et des portraits (écrits ou vidéos) d'agents ayant récemment rejoint l'Inra ou faisant part de leur expérience professionnelle à l'Inra.</p> <p>Par ailleurs, mise en ligne d'un onglet « Vivre à l'INRA », rubrique « L'accueil à l'Inra » explicitant le statut des personnels recrutés et le dispositif d'accueil mis en place (en particulier pour les chercheurs étrangers). En outre, la rubrique « Déroulement de carrière informe sur la rémunération et les possibilités d'évolution.</p>	<p>Feu vert pour le recrutement des personnels titulaires</p> <p>Toutes les pratiques sont clairement explicitées dans les guides destinés aux candidats ainsi que dans ceux destinés aux membres des jurys.</p> <p>Par ailleurs, même si le principe de la souveraineté du jury s'applique, les candidats ont la possibilité de recueillir les impressions générales du jury sur leur prestation par un contact avec les présidents.</p>

35/ Jugement du mérite

Le processus de sélection devrait prendre en considération la totalité de l'expérience acquise par les candidats. Tout en se concentrant sur leur potentiel global en tant que chercheurs, il doit aussi prendre en compte leur créativité et leur degré d'indépendance.

Cela signifie que le mérite devrait être jugé tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif, en mettant l'accent sur les résultats remarquables obtenus dans un parcours professionnel diversifié et pas uniquement sur le nombre de publications. En conséquence, l'importance des indicateurs bibliométriques devrait être correctement pondérée au sein d'un éventail plus large de critères d'évaluation, tels que l'enseignement, la supervision, le travail d'équipe, le transfert de connaissances, la gestion de la recherche, l'innovation et les activités de sensibilisation du public. Pour les candidats issus du secteur industriel, une attention particulière devrait être accordée à toute contribution à des brevets, activités de développement ou inventions.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Texte de référence</p> <p>Décret n° 83-1260 du 30/12/1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des EPST – art. 17, 18, 19 – art. 40.</p> <p>Textes de référence INRA</p> <p>Guides d'information destinés aux candidats.</p>	<p>Recrutement des personnels titulaires</p> <p>Les candidats non titulaires des diplômes requis pour se présenter aux concours peuvent se prévaloir, selon les cas, de titres ou de travaux scientifiques dont l'équivalence sera évaluée par la commission scientifique spécialisée compétente.</p> <p>Parmi les critères de sélection, les indicateurs bibliométriques ne sont pas les seuls indicateurs pris en compte. Le recrutement résulte d'un processus multicritères.</p> <p>Evolution des pratiques</p> <p>Les critères de sélection sont clairement explicités dans les guides destinés aux candidats et mis en ligne sur le site internet de l'Inra en langue française et anglaise.</p> <p>Par ailleurs, afin d'améliorer la capacité des jurys à évaluer les candidats, une grille d'évaluation a été formalisée et leur a été transmise.</p> <p>Un cycle de formation destiné aux membres des jurys a été organisé et un bilan global sur le déroulement des concours a été réalisé.</p> <p>En outre, un référent RH a été intégré et des jurys internationaux ont été constitués dans les concours externes de chargés de recherche de deuxième classe – Action récompensée en 2013 par le prix « Initiatives » de l'AnDès.</p>	<p>Feu vert</p> <p>L'INRA est en conformité avec le principe énoncé dans la mesure où les candidats peuvent se prévaloir d'autres éléments de carrière que les seuls diplômes requis et où le recrutement résulte d'un processus multicritères.</p>

36/ Variations dans la chronologie des curriculum vitae

Les interruptions de carrière ou les variations dans l'ordre chronologique des curriculum vitae ne devraient pas être pénalisées mais être considérées comme le développement d'une carrière, et donc comme une contribution potentiellement précieuse au développement professionnel des chercheurs vers un parcours professionnel multidimensionnel. Les candidats devraient donc être autorisés à soumettre des curriculum vitae basés sur des preuves, reflétant un ensemble représentatif de réalisations et de qualifications appropriées pour le poste sollicité.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Texte de référence</p> <p>Décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des EPST – art. 40, 41.</p>	<p>Les personnels titulaires</p> <p>Dans le cadre du recrutement des chargés de recherche et de l'accès aux grades de directeurs de recherche de deuxième et de première classe, hormis les candidats titulaires des diplômes requis ou justifiant de travaux scientifiques jugés équivalents, peuvent également être admis à concourir, sous réserve d'y avoir été autorisés par le conseil scientifique de l'institut, les candidats ayant apporté une contribution notoire à la recherche.</p>	<p>Feu vert</p> <p>Les candidats non titulaires des diplômes requis mais ayant apporté une contribution notoire à la recherche peuvent également être admis à concourir.</p>

37/ Reconnaissance de l'expérience de mobilité

Toute expérience de mobilité, par exemple: un séjour dans un autre pays/région ou dans un autre établissement de recherche (public ou privé), ou un changement de discipline ou de secteur, soit dans le cadre de la formation initiale de recherche soit à un stade ultérieur de la carrière de chercheur, ou encore une expérience de mobilité virtuelle, devrait être considérée comme une précieuse contribution au développement professionnel du chercheur.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Texte de référence</p> <p>Décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des EPST – art.11 – art.53.</p> <p>Texte de référence INRA</p> <p>Guides d'information destinés aux candidats.</p> <p>Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat à l'INRA – Art. 2.3.</p> <p>Evolution des textes de références Inra</p> <p>Note de service n° 2011-11 du 8 février 2011 relative au prêt à la mobilité.</p>	<p>Les personnels titulaires</p> <p>La réglementation en vigueur permet d'accorder une bonification d'ancienneté d'un an pour l'avancement d'échelon aux chercheurs qui effectuent une mobilité dont la durée est au moins égale à deux ans.</p> <p>Par ailleurs, les guides destinés aux candidats énoncent des règles claires en matière de mobilité : pour les recrutements de chargés de recherche de deuxième classe, il est fortement recommandé aux candidats qui n'auraient pas eu d'expérience post-doctorale de réaliser un séjour, de préférence à l'étranger, à l'issue de l'année de stage et avant le passage au grade de chargé de recherche de première classe ; pour les recrutements au grade de chargé de recherche de première classe, une expérience post-doctorale, de préférence à l'étranger, est vivement appréciée.</p> <p>Evolution des pratiques</p> <p>Le prêt à la mobilité à taux 0% a été élargi à toutes les mobilités prononcées dans l'intérêt de la recherche.</p> <p>Les personnels non titulaires</p> <p>Les Contrats Jeunes Scientifiques qui s'adressent à des étudiants souhaitant réaliser leur thèse à l'INRA, d'une durée de trois ans, peuvent être renouvelés pour deux ans. Dans ce cas, le Jeune Scientifique doit effectuer un séjour à l'étranger.</p>	<p>Feu vert</p> <p>La mobilité géographique est appréciée et valorisée au moment du recrutement.</p> <p><i>Mais :</i></p> <p>La mobilité disciplinaire ou de secteur sont considérées positivement si la réussite de ce changement peut être attestée par des publications.</p>

38/ Reconnaissance des qualifications

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient prévoir l'évaluation appropriée des qualifications universitaires et professionnelles de tous les chercheurs, y compris les qualifications non formelles, notamment dans le contexte de la mobilité internationale et professionnelle. Ils devraient s'informer et acquérir une compréhension complète des règles, des procédures et des normes régissant la reconnaissance de ces qualifications et, par conséquent, explorer le droit interne en vigueur, les conventions et les règles spécifiques relatives à la reconnaissance de ces qualifications par toutes les voies disponibles.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Texte de référence</p> <p>Décret n° 83-1260 du 30/12/1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des EPST – art. 17, 18, 19 – art. 40.</p> <p>Textes de référence INRA</p> <p>Guides d'information destinés aux candidats.</p>	<p>Recrutement des personnels titulaires</p> <p>Les candidats non titulaires des diplômes requis pour se présenter aux concours peuvent se prévaloir, selon les cas, de diplômes étrangers, de titres ou de travaux scientifiques dont l'équivalence sera évaluée par la commission scientifique spécialisée compétente.</p> <p>Evolution des pratiques</p> <p>Les critères de sélection sont clairement explicités dans les guides destinés aux candidats et mis en ligne sur le site internet de l'Inra en langue française et anglaise.</p> <p>Par ailleurs, afin d'améliorer la capacité des jurys à évaluer les candidats, une grille d'évaluation a été formalisée et leur a été transmise.</p> <p>Un cycle de formation destiné aux membres des jurys a été organisé et un bilan global sur le déroulement des concours a été réalisé.</p> <p>En outre, un référent RH a été intégré et des jurys internationaux ont été constitués dans les concours externes de chargés de recherche de deuxième classe – Action récompensée en 2013 par le prix « Initiatives » de l'AnDès.</p>	<p>Feu vert</p> <p>Le dispositif réglementaire permet une ouverture quant à la reconnaissance de qualifications diverses.</p>

39/ Ancienneté

Les niveaux de qualifications requis devraient correspondre aux nécessités du poste et ne pas être définis comme un obstacle à l'entrée. La reconnaissance et l'évaluation des qualifications devraient avoir pour axe central de juger les réalisations de la personne plutôt que sa situation ou la réputation de l'institution au sein de laquelle elle a acquis ses qualifications. Puisque les qualifications professionnelles peuvent être acquises au début d'une longue carrière, le modèle du développement professionnel tout au long de la vie devrait également être reconnu.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Textes de référence INRA</p> <p>Guides d'information destinés aux candidats.</p> <p>Politique institutionnelle de formation permanente – Priorités 2006-2009.</p> <p>Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat à l'INRA – Art. 4.</p> <p>Evolution des textes de référence Inra</p> <p>Le guide de la formation à l'Inra – 2010.</p> <p>Le document « L'Evolution des compétences et la formation à l'Inra » - 2010.</p> <p>Le bilan des interventions du Service de l'Orientation Professionnelle – Année 2012.</p> <p>Le bilan 2012 de l'activité et des interventions du réseau de la formation permanente de l'Inra et les prévisions d'actions pour 2013 : Formation Permanente : Bilan 2012 – Prévisions 2013 » – Année 2013.</p>	<p>Recrutement des personnels titulaires</p> <p>Comme mentionné dans les guides destinés aux candidats, il leur appartient de démontrer l'adéquation de leur champ de compétences conceptuelles et méthodologiques à la thématique de recherche proposée pour chaque profil postulé. Pour les chercheurs plus expérimentés, outre les réalisations passées, il est également tenu compte de leur projet scientifique qui doit être cohérent avec le profil postulé et les orientations stratégiques de l'institut. Les jurys portent une attention particulière à la qualité de la rédaction, à la créativité et à la rigueur scientifique dont feront preuve les candidats.</p> <p>Par ailleurs, à aucun stade du recrutement il n'est demandé aux candidats de fournir une lettre de recommandation de la part de leur employeur précédent.</p> <p>Développement professionnel tout au long de la vie</p> <p>En vue de favoriser le développement professionnel tout au long de la vie, l'INRA s'est doté d'une politique institutionnelle de formation permanente. Des priorités sont définies pour trois ans et déclinées annuellement. Les actions mises en œuvre destinées à des individus ou à des collectifs de travail.</p> <p>L'accès à la formation est ouvert à tous les personnels et encouragé, y compris aux personnels non titulaires.</p> <p>Une large communication a notamment été diffusée sur la mise en place du Droit Individuel à la Formation à l'attention de l'ensemble des personnels de l'institut.</p> <p>Par ailleurs, il convient de souligner que possibilité est donnée aux ingénieurs de préparer une thèse dans le cadre de l'exercice de leur fonction.</p> <p>En outre, un réseau de personnes qualifiées en orientation professionnelle est à l'écoute de l'ensemble des personnels et est à même d'analyser, sur leur demande, leur parcours et de leur apporter conseils et appui dans leurs projets professionnels.</p>	<p>Feu vert</p> <p>Les dispositifs de recrutement mis en œuvre visent tout particulièrement à évaluer les qualités professionnelles et les aptitudes des candidats.</p>

40/ Nominations post-doctorat

Les institutions qui nomment des chercheurs titulaires d'un doctorat devraient établir des règles claires et des orientations explicites pour le recrutement et la nomination des chercheurs post doctorat, y compris la durée maximale et les objectifs de ces nominations. Ces orientations devraient tenir compte du temps passé dans de précédentes nominations post doctorat dans d'autres institutions, et du fait que le statut post doctorat devrait être transitoire, dans le but premier d'offrir des possibilités supplémentaires de développement professionnel pour une carrière de chercheur dans le cadre de perspectives d'avancement à long terme.

Dispositifs réglementaires	Pratiques en cours	Conformité de l'institut au principe énoncé et axe de progrès identifié
<p>Textes de référence</p> <p>Directive Européenne n° 1999/70/CE du 28/06/1999 relative au travail à durée déterminée.</p> <p>Décret n°83-1260 du 30/12/1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des EPST – art. 17 – art.19 -</p> <p>Décret n° 80-479 du 27 juin 1980 fixant le statut applicable aux attachés scientifiques de l'INRA.</p> <p>Circulaire du 16/12/2002 du Ministère chargé de la recherche.</p> <p>Texte de référence INRA</p> <p>Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat à l'INRA – Art. 2.2 et art. 2.7.</p>	<p>Recrutement des personnels titulaires</p> <p>Le recrutement de chargés de recherche de deuxième classe est ouvert aux candidats titulaires d'un doctorat ; celui des chargés de recherche de première classe est ouvert aux candidats titulaires d'un doctorat et justifiant de 4 années d'exercice des métiers de la recherche.</p> <p>La politique mise en œuvre à l'INRA vise au recrutement de chercheurs titulaires au début de leur carrière, dans un délai raisonnable après obtention de leur thèse. C'est ainsi que 80 % des profils de chercheurs offerts visent des profils au grade de chargés de recherche de deuxième classe.</p> <p>Recrutement des personnels non titulaires</p> <p>Les attachés scientifiques contractuels sont recrutés en vue de préparer leur thèse sur une thématique de l'INRA pour une durée initiale de trois ans prorogée d'autant après l'obtention de leur thèse.</p> <p>Les contrats Jeunes Scientifiques s'adressent à des étudiants qui souhaitent réaliser une thèse à l'INRA et s'inscrivent dans le cadre d'un partenariat entre l'INRA et une école doctorale ou un organisme de recherche. Il s'agit d'un contrat d'une durée de trois ans. Deux prolongations de trois mois maximum peuvent être accordées exceptionnellement et sous conditions pour achever la thèse. Une fois la thèse soutenue avec succès, ce contrat peut être renouvelé pour une durée de deux ans.</p> <p>Des contractuels post-doctorants sont également accueillis à l'INRA sur le fondement d'un projet scientifique et d'un projet professionnel cohérents. Ils bénéficient d'un contrat à durée déterminée dont la durée et le salaire peuvent varier en fonction de la nature du financement du projet.</p> <p>Les contrats de post-doctorat ne peuvent excéder une durée de six ans.</p>	<p>Feu vert</p> <p>Le contrat de post-doctorat est une étape transitoire.</p> <p>A noter, le développement des contrats Jeunes Scientifiques permet d'intégrer dans le parcours deux années de post-doctorat après obtention de la thèse.</p>