

**SEMINAIRE CONJOINT ANRT – CURIF
21 MAI 2015 – 17H00**

**Les enjeux liés à la gestion des ressources humaines dans
le cadre d’HORIZON 2020**

Présentation

On dit souvent que les règles européennes sont compliquées. Cette assertion est discutable ; elles ne sont en général pas plus complexes que celles des états membres mais, ce qui surprend souvent les français, c’est qu’elles sont appliquées et susceptibles d’être contrôlées par des auditeurs. Il faut accepter cette réalité et, par conséquent, pour réussir dans les projets européens, il faut connaître les règles et les appliquer.

C’est pour cette raison que l’ANRT, qui contribue largement à ouvrir le monde de la recherche publique et privée à l’Europe, s’est associée à la CURIF pour préparer et encourager les universités et entreprises françaises à être motrices dans le montage de projets européens.

Dans cette compétition, les universités de recherche intensive sont en première ligne. C’est pourquoi, la CURIF ne cesse d’alerter ses membres et au-delà, l’ensemble des universités françaises, sur la nécessité de se mettre en ordre de marche pour H2020. Une première journée sur l’Europe a été organisée par la CURIF à Strasbourg le 23 octobre 2013. Un second séminaire, conjoint avec l’ANRT, a été organisé en 2014 sur le thème « Horizon 2020 : les enjeux et les conditions du succès ». Vous en trouverez la présentation en annexe de ce premier séminaire. Celui de cette année est plus spécifiquement consacré à la gestion des ressources humaines dans H2020.

Parmi les thématiques les plus importantes qui sont traitées, notons notamment, la justification des personnels impliqués dans les projets européens (y compris la détermination des coûts salariaux éligibles et l’enregistrement du temps de travail), la politique incitative, les métiers de l’Europe et l’empilement des structures nationales (y compris difficultés et coûts du multi-rattachement des personnels).

L'idée est de faciliter une prise de conscience au sein de chaque établissement, en impliquant tous les services concernés, (bureaux Europe, cellules de valorisation, juristes, DRH, services de gestion financière,...) afin de :

- donner à ses projets toutes les chances de réussir une vraie compétition et,
- assurer, une fois la subvention obtenue, des conditions optimales de suivi pour être prêt en cas de contrôle des cabinets d'audit missionnés par la Commission européenne (CE).

Après l'exposé des fiches fait par les experts « Europe » qui les ont préparées (voir le programme ci-joint), ce séminaire a été l'occasion d'insister sur plusieurs points en guise de conclusion.

- 1) Premièrement H2020 n'est pas la continuation du FP7, plusieurs règles ont changé. En particulier, à la différence du FP7, le temps de discussion avec la commission a quasiment disparu, c'est-à-dire qu'il faut déposer les projets dans leur forme quasi-définitive.
- 2) Sans un service « Europe » formé, réactif et stable, il vaut mieux ne pas essayer de se lancer seul dans le montage d'un projet européen (sauf évidemment pour les projets individuels, type ERC).
- 3) Les établissements doivent adapter leur gestion à l'Europe, ce n'est pas l'inverse qui se fera !

Cela veut dire (liste non exhaustive) :

- qu'il faut mettre en place des feuilles de temps,
 - qu'il faut définir une politique incitative globale (personnels de support, outils, procédures, avantages individuels, ...),
 - qu'il faut faire voter des règles précises pour les primes
- 4) Enfin il y a des choix stratégiques à faire pour chaque université :
 - sur la traçabilité et la neutralité en matière de ressources humaines (par exemple, on ne peut pas faire payer à l'Europe des primes spécifiques aux projets européens),
 - sur la manière d'attirer et garder des personnels d'appui (par exemple, salaires et attractivité des carrières, durée des CDD, formations, ...)

Remerciements

Ce séminaire n'aurait pas pu avoir lieu sans l'expertise de l'ANRT (Alain Quevreur et Thibaut Vanrietvelde) et de trois universités de la CURIF (Elena Billi-Rizza-UPMC, Sandrine Schott-Carrière-Université de Strasbourg, Céline Damon- Université Aix-Marseille).

Nous remercions également Christine Hamayon pour son aide précieuse lors de l'organisation du séminaire.

PROGRAMME DU SEMINAIRE CONJOINT ANRT – CURIF

21 MAI 2015 – 17H00 / 20H30

UNIVERSITÉ PARIS-SORBONNE – SALLE DES ACTES

(ENTRÉE PAR LE 1 RUE VICTOR COUSIN)

Les enjeux liés aux ressources humaines dans le cadre d’HORIZON 2020

Exposés

Introduction 15 minutes	Denis Randet et Jean-Charles Pomerol
<u>Partie I</u> Modérateur : Denis Randet Intervenants : Alain Quevreur Elena Billi-Rizza Sandrine Schott-Carrière 1 heure	1/ Empilement des structures 2/ Métiers de l’Europe 3/ Politique incitative Discussion
<u>Partie II</u> Modérateur : J.C. Pomerol Intervenants : Elena Billi-Rizza Thibaut Vanrietvelde Sandrine Schott-Carrière 1 heure	4/ Suivi du temps de travail 5/ Justification des personnels impliqués dans les projets européens 6/ Détermination des couts salariaux éligibles Discussion
15 minutes	Conclusions et enseignement
19h30	Discussion générale et apéritif

1. Empilement des structures nationales, difficultés et coûts du multi-rattachement des personnels

Éléments de contexte :

Les règles d'Horizon 2020 autorisent une grande souplesse d'organisation et de mise en œuvre des projets de recherche. Les financements européens permettent de financer les parties prenantes selon les formes d'organisation qu'elles ont choisies. Les partenaires des UMR sont facilement intégrés selon une procédure bien rodée, dite des « tierces parties liées ». Des détachements de personnels, des mises à disposition avec ou sans remboursement sont permis. Seul le cas de la gestion des bourses Marie Skłodowska Curie par une filiale n'est malheureusement pas couvert alors qu'il l'était dans le 7^e PC (Programme Cadre).

Toutefois, lorsqu'aux UMR s'ajoutent d'autres initiatives à géométrie variable (investissements d'avenir, pôles de compétitivité, centres de recherche clinique au sein ou à l'extérieur de l'institution hospitalière, fondations de coopération scientifique ou privées, infrastructure de recherche, plates-formes technologiques, COMUE), les mêmes agents sont alors rattachés ou affectés à plusieurs structures. Les situations deviennent compliquées à décrire et à justifier, en particulier pour la prise en compte de la **rémunération des personnels**. Elles sont un défi pour la prise en compte des moyens par voie de sous-traitance ou de facturation interne. Enfin, chaque situation est différente ce qui accroît le faible degré de lisibilité pour l'extérieur.

Problématique

Si les règles françaises permettent beaucoup de créativité, faire compliqué génère des coûts et des efforts supplémentaires chaque fois que l'on doit intégrer un projet européen. Le problème se pose notamment quand ces structures s'empilent.

Lorsque les personnels sont mis à disposition d'un IRT, lorsqu'un centre d'étude clinique fait partie d'un hôpital universitaire partenaire d'un projet, lorsqu'une Comue veut apparaître en tant que porteur de projet, lorsqu'une fondation met des moyens à disposition, la réalisation de la recherche mobilise plusieurs structures et plusieurs financements dont les équilibres n'ont pas été pensés pour faciliter la participation à des projets européens. La charge de travail pour élaborer, présenter et justifier le modèle des imbrications est élevée. En outre, au moment de l'évaluation de la proposition, un schéma compliqué de consortium peut jouer en votre défaveur. Non seulement le critère de « mise en œuvre » pourrait être influencé mais aussi, en cas d'égalité, une proposition avec une structure plus lisible pourra recueillir in fine une fraction de point supplémentaire et être préférée.

Enfin, si le filtre de la sélection est franchi, il restera à consacrer beaucoup de temps à produire tous les éléments justificatifs demandés par les éventuels auditeurs mandatés par la CE, même après l'achèvement du projet.

Recommandations

Le cadre UMR étant bien maîtrisé, il doit rester le cadre privilégié des participations de nos établissements. Tout autre montage demandera de dégager des ressources « support » supplémentaires pour les raisons rappelées ci-dessus. Il convient d'adopter une attitude prudente et ne charger que les dépenses aisément justifiables.

Dans ce contexte, il est important de souligner que la visibilité des établissements pour ce qui concerne leur participation aux projets européens est fortement impactée par le partage de la maîtrise d'œuvre en matière de gestion des contrats, notamment avec les tutelles principales (cas des ERC par exemple) : la stratégie de chaque établissement devrait prendre en compte ses objectifs en matière d'affichage lors des négociations des contrats de site. A moyen terme, la mise en place des moyens d'une traçabilité précise des dépenses et de l'affectation des personnels à des projets renforcerait le choix de l'université comme tutelle principale. Dans les situations complexes, il est préférable de demander des financements européens pour les personnels relevant de la seule tutelle principale et de ne pas prendre en compte les personnels affectés à, ou rémunérés par, plusieurs structures sauf à disposer d'une parfaite traçabilité des temps par structure et par tâche.

Renoncer à la facturation interne dans les cas où un bénéficiaire obtiendrait un financement plus élevé par la sous-traitance et la facturation directe. Une alternative peut parfois consister pour ce bénéficiaire à sortir du projet pour y participer à la fois en tant que tierce partie (liée) et sous-traitant du projet.

En conclusion, une gestion efficace de projet européen implique de savoir renoncer à certains coûts pour ne présenter que les coûts « sûrs ». À cette fin, il faut que le schéma du porteur de projet reste simple et facilement lisible, dans l'intérêt de la Commission comme dans le sien.

2. Les métiers de l'Europe

Éléments de contexte :

Pour mobiliser de manière efficace la communauté scientifique et assurer un accompagnement conséquent aux porteurs de projets, il convient d'organiser des services support pour qu'ils soient au moins en mesure de soutenir les chercheurs de l'université dans toutes leurs démarches pour le montage, la négociation, le suivi administratif, légal et financier de la mise en œuvre des projets européens retenus ainsi que pour le management des projets en coordination.

En parallèle, d'autres activités deviennent aujourd'hui nécessaires dans le cadre d'un nombre croissant de projets européens : connaissance de l'environnement de la propriété intellectuelle et du transfert de technologie, gestion de bases de données, action de communication vers divers publics cibles (politiques, industriels, grand public, associations, ...), connaissance du monde de la recherche académique et industrielle, etc.

Cela nécessite de pouvoir s'appuyer sur des personnes issues de formations diverses et ayant eu des expériences et des trajectoires professionnelles différentes. Ce besoin d'adaptation permanent à la réalité européenne demande, de la part de nos établissements, une réelle capacité d'évolution qui peut paraître, parfois, contraignante, mais qui est la condition sine qua non d'une présence européenne et internationale visible.

Problématique

La complexité des opérations à mener et l'ampleur des enjeux financiers et de visibilité, impliquent la nécessité de s'appuyer sur des personnels de plus en plus qualifiés dans des métiers assez pointus. Aussi, l'investissement en formation peut être conséquent.

Se pose donc la question d'attirer et de garder ces personnes qui sont difficilement remplaçables et qui ont le choix de travailler au sein de structures qui peuvent assurer un salaire plus élevé que la fonction publique.

Les questions à prendre en compte sont les suivantes :

- Salaires et attractivité des carrières
- Durée des CDD
- Possibilité de mettre en place des CDI ou des titularisations avec reconnaissance de la spécificité des postes (e.g. : pas de BAP identifiées)
- Perspectives de carrières et frein aux promotions du fait de métiers que l'on pourrait définir 'de niche'
- Prise en considération des contraintes (charge de travail cyclique, nombreux déplacements professionnels, etc.)
- Formations
- Complexité du rôle du responsable de « services Europe », qui a une dimension stratégique importante et qui se place à l'interface entre les instances politiques et l'administration, tout en étant au service des laboratoires. Cela peut aussi se heurter aux habitudes installées dans les services.

Recommandations

Analyser les besoins de l'établissement en termes de ressources humaines par rapport à ses ambitions en s'appuyant sur les responsables de « services Europe » qui sont proches du terrain.

Identifier les conditions et la souplesse que l'on peut éventuellement accepter dans la définition des salaires des personnels contractuels.

Quantifier les moyens que l'on peut mettre à disposition des personnels de support en termes de formation.

Déterminer ses objectifs et ses possibilités en termes de contrats de travail à proposer aux personnels : par exemple, est-il possible, voir souhaitable, de proposer des CDI aux agents que l'on veut garder au-delà de la durée normale d'un CDD ? Si oui, dans quelles conditions et à quel prix ? Comment cela se structure-t-il avec la politique de titularisation ? Et comment traite-t-on les éventuelles différences de salaire entre les personnes en CDI et les titulaires ? Sinon, comment appréhender le remplacement des CDD tout en préservant l'efficacité des services ?

Etudier la capacité de coordination des personnels de support (non scientifiques) qui peuvent être délocalisés dans les laboratoires, mais dont l'activité impacte très directement l'avancement ou la gestion d'un projet porté par l'établissement.

A partir de cette base, il convient de définir le ou les rôles que l'on peut avoir dans les projets européens (possibilité de prendre la coordination d'un gros projet collaboratif ?, possibilité de se charger de la gestion d'une base de données à développer dans le cadre d'un projet ? ...).

3. Politique incitative : rachat d'heures d'enseignement, primes, autres dispositifs

Éléments de contexte :

De nombreux programmes européens sont mobilisables, et la participation à ces programmes constitue un enjeu majeur pour les universités, en termes de rayonnement, d'attractivité, et de financement de leurs projets de recherche et de formation.

Cela devient très important aujourd'hui dans un contexte de recul des financements nationaux, et dans la perspective de la mise en œuvre des indicateurs d'évaluation post-sympa.

Problématique

La préparation de projets européens, et leur mise en œuvre nécessitent un investissement important à tous les niveaux et des ressources qui ne sont pas forcément facilement mobilisables.

De plus l'implication dans de tels projets n'est pas toujours reconnue en termes d'aménagement du temps de travail, et d'évolution de carrière.

L'adoption d'une politique incitative claire et affichée aide les chercheurs à s'impliquer d'avantage dans des projets européens, notamment les projets ERC, les coordinations de projets européens ou de volets des KICs de l'EIT, la participation aux réseaux structurants européens et aux projets de recherche Cette politique incitative doit s'appuyer sur le renforcement des fonctions support permettant d'informer les chercheurs, d'accompagner et d'instruire les propositions de projets, voire de les porter avec eux une fois ces projets financés.

Plusieurs actions incitatives peuvent être envisagées :

- des primes pour les chercheurs concernés,
- la possibilité de racheter des heures d'enseignement afin que l'intéressé puisse se consacrer davantage à la recherche,
- d'autres dispositifs (ouverture de poste de MdC et Prof, avancement de carrière accéléré, aide financière pour les montages, ...) peuvent s'appliquer aussi à d'autres actions que l'on voudrait soutenir,
- inciter le MESR à mieux reconnaître et valoriser la participation des universités dans le montage et éventuellement la coordination de projets européens ainsi que l'obtention de projets ERC,

- inciter les organes d'évaluation (HCERES, CNU, ...) à bien prendre en compte l'investissement des chercheurs, enseignants-chercheurs (EC) et des équipes dans les projets européens,
- inciter les établissements à valoriser les chercheurs et EC consacrant du temps au montage et à la coordination de projets européens.

Recommandations

Des exemples de dispositifs avec des recommandations sont listés ci-dessous.

Primes :

- définir les montants, éventuellement par catégorie ainsi que les procédures pour les demander, les valider et les payer (il peut être utile d'utiliser une fiche de circulation). Il faut que cette procédure soit objective et transparente,
- faire valider la politique des primes et les procédures par les instances appropriées de l'établissement en veillant à ce que les porteurs de projets européens ne soient pas affichés comme les seuls bénéficiaires, si l'on souhaite que le coût de la prime soit un coût éligible du projet européen concerné (la CE exige que les primes attribuées à des porteurs de projets européens s'inscrivent dans la politique de primes de l'établissement et ne soient pas spécifiques aux projets européens). Si cela n'est pas possible, le coût des primes peut être payé par les coûts indirects du projet ou par la valorisation du salaire des permanents,
- prévoir les coûts dans les budgets des projets européens (en coûts directs, indirects ou sommes relatives à la valorisation des permanents, selon les pratiques de l'établissement, voir aussi la fiche numéro 4).

Rachat d'heures d'enseignement :

- identifier le nombre d'heures qui peuvent être rachetées et leur coût : cela dépend de la politique de l'établissement (recherche, Europe/International, formation, ressources et moyens),
- définir le circuit de demande, validation, attribution et paiement (il est également utile de se doter d'une fiche de circulation) : il convient de tenir compte de cela dès la phase de montage afin que chaque chercheur soit conscient du temps qu'il peut réellement passer (et puis déclarer) sur un projet européen (notamment dans le cadre d'un ERC),
- prévoir les coûts dans les budgets des projets européens (en coûts indirects ou sommes relatives à la valorisation des permanents, selon les pratiques de l'établissement).

Autres dispositifs :

- selon les ambitions, possibilités et besoins des établissements, d'autres dispositifs peuvent être pris en compte, notamment l'ouverture de postes de Maîtres de Conférence et Professeurs pour des chercheurs que l'on souhaiterait garder, avancement de carrière accéléré, aide financière pour les montages, moyens supplémentaires pour l'équipe ...
- des mesures incitatives peuvent être adoptées aussi pour encourager les chercheurs/enseignants-chercheurs à être experts auprès de la CE, mais aussi à investir du temps dans les différents « métiers de l'Europe » (groupes de stakeholders, parrainage de projets d'autres chercheurs, participation à des séances de sensibilisation et formation pour la communauté scientifique de l'établissement, ...)

En conclusion :

- Avec l'appui des services support, développer les actions de sensibilisation, d'information et de formation.
- Mettre en place en interne des processus administratifs adaptés aux exigences de gestion des projets européens, notamment en matière de coordination.
- Identifier les dispositifs incitatifs à mettre en place, en lien le cas échéant avec les collectivités territoriales (aide au montage des projets par exemple).
- Identifier les dispositifs les plus adaptés aux objectifs et aux possibilités de l'établissement.
- Analyser l'opportunité d'adopter une politique de site qui tienne compte du partage de la maîtrise d'œuvre pour la gestion des contrats selon les objectifs politiques de l'Université, ainsi que des éventuelles différentes politiques incitatives des établissements partenaires, notamment EPST.
- Ne pas restreindre ces dispositifs aux seuls projets européens.

Enfin, pour mobiliser de manière efficace la communauté scientifique et assurer un accompagnement conséquent aux porteurs de projets, il convient d'organiser des services support pour qu'ils soient en mesure de soutenir les chercheurs de l'Université dans toutes leurs démarches pour le montage, la négociation, le suivi administratif, légal et financier de la mise en œuvre des projets européens retenus ainsi que pour le management des projets en coordination.

4. Enregistrement du temps de travail des personnels impliqués dans des projets H2020

Éléments de contexte :

Dans le cadre de H2020, il est souhaitable de valoriser financièrement le temps de travail des personnels impliqués dans les projets : cela constitue un enjeu financier important pour les établissements.

Pour être éligibles et auditables, les coûts de personnel doivent pouvoir être rendus cohérents avec le total de l'activité du chercheur. Pour cela, il faut que l'établissement puisse produire des **feuilles de temps** (ou tout autre dispositif électronique permettant d'aboutir au même résultat).

C'est pourquoi chaque établissement doit établir et appliquer des **règles claires** en termes de suivi du temps de travail. Il adapte ses pratiques aux contraintes de vérification de la bonne utilisation de l'argent public par la Commission européenne.

Quatre niveaux de formalisation doivent être pris en compte :

1. L'enregistrement du temps de travail (heures, de préférence, selon la demande de la CE, sinon journées ou demi-journées, selon la pratique de certains établissements).
2. La procédure de validation du temps déclaré (qui inclut la définition des personnes habilitées pour la validation, en principe les Directeurs d'Unité).
3. La cohérence des enregistrements avec les tierces parties liées (UMR).
4. Éventuellement, si le système le permet, la procédure informatique d'intégration aux autres données RH.

L'objectif étant :

- de prouver, en cas de vérification, et de fiabiliser l'ensemble des heures imputées sur le projet,
- dans la mesure du possible, de développer des outils clairs permettant de déclarer ses heures qui soient facilement compréhensibles par les auditeurs.

Problématique

Chaque établissement souhaitant participer à un projet européen doit se doter d'un outil de suivi du temps de travail des personnels impliqués. Selon la Commission, cet outil doit à minima être rempli mensuellement, dans l'idéal quotidiennement¹. Seuls les originaux de ces feuilles de temps font foi².

¹ Voir aussi la [fiche du PCN juridique et financier](#) sur les feuilles de temps

² La Commission propose un [template](#) de feuille de temps

En leur absence, la Commission peut accepter des preuves alternatives à titre exceptionnel (cahier de laboratoire, invitation à une conférence, articles,...). Cette pratique est déconseillée car elle se traduit généralement par un temps d'élaboration accru et en une perte financière sèche pour le bénéficiaire, car il est difficile d'identifier par ce biais le nombre d'heures effectivement travaillées sur le projet.

Aujourd'hui, la plupart des établissements ont un système d'enregistrement du temps de travail souvent réalisé en interne (type Tempo pour le CNRS) mais des outils mutualisés existent (Outil Sinchro développé par l'Amue et la CPU par exemple). Chaque établissement doit adopter une pratique cohérente avec ces exigences et ses capacités réelles (par exemple une déclaration par demi-journée est suffisante si l'établissement est capable de justifier le nombre d'heure équivalent à une demi-journée).

En principe tous les personnels impliqués dans des projets européens doivent remplir des feuilles de temps, cependant un distinguo peut se faire :

1. Les personnels permanents et non permanents (titulaires, CDI, ...) remplissent systématiquement des feuilles de temps. Ce n'est pas tout : nouveauté d'Horizon 2020, pour que les coûts des personnels soient éligibles, il faut qu'ils aient été affectés nominativement sur le projet concerné. La preuve de cette affectation peut être attestée soit par une procédure écrite, soit par l'inscription dans un organigramme ou par toute décision de gestion dûment documentée. Dans la pratique, cette affectation peut prendre la forme d'une lettre de mission nominative : elle indique alors, à minima, le nom du projet [et le temps prévu].
2. Les personnels CDD employés à plein temps sur un projet (l'intitulé du projet doit figurer dans leur contrat de travail) peuvent être dispensés, théoriquement, de remplir des feuilles de temps à condition que :
 - ✓ Le contrat de travail indique le nom du projet pour lequel le chercheur est recruté
 - ✓ Un document interne l'affecte ou reflète son affectation sur le projet
 - ✓ La déclaration de travail exclusif sur un projet Horizon 2020 (mise en ligne par la Commission européenne) soit remplie à chaque période de reporting
 - ✓ Aucun autre document ne relate la participation de ce chercheur à d'autres activités que celles du projet. Attention, si c'est le cas, l'ensemble des heures peut être refusé. Ce pourquoi il est sage de cumuler déclaration à 100% **ET** feuilles de temps.

Recommandations :

1. Chaque établissement souhaitant participer à un projet européen doit se doter d'un système fiable qui permette le suivi du temps de travail des personnels impliqués dans un projet européen et qui soit adapté à ses pratiques et besoins. Il est nécessaire d'utiliser la même feuille de temps pour tous les agents.
2. La mise en place de l'outil nécessite la définition d'une stratégie et l'implication de l'ensemble des services concernés pour son paramétrage, son déploiement et l'accompagnement des personnels.
3. Il est souhaitable de définir une procédure claire de suivi des feuilles de temps et procédures de contrôle ainsi que de s'assurer que cette procédure est suivie et mise en œuvre de façon homogène sur tout l'établissement.
4. Pendant la phase de montage d'un projet et au démarrage du projet, il est recommandé de sensibiliser les personnes impliquées à remplir correctement et régulièrement les feuilles de temps. La procédure de validation de cette feuille de temps doit ensuite être exécutée par un supérieur hiérarchique habilité à contrôler le travail du chercheur. Ces feuilles seront alors transmises/archivées selon la procédure interne qui sera définie.

Il convient de souligner que la CE apprécie que les systèmes et procédures mis en place pour les projets européens soient appliqués à tout contrat géré par l'établissement : même si cela n'est pas obligatoire, l'établissement peut tirer un bénéfice important des exercices d'analyse et sécurisation mis en place dans le cadre des projets H2020. Ainsi, l'investissement en termes de ressources humaines sera d'autant plus valorisé.

5. La justification des personnels impliqués dans les projets européens

Éléments de contexte :

Dans le cadre des projets européens financés par le programme H2020, il est souhaitable de valoriser financièrement le temps des personnels travaillant dans un projet. A cette fin, il est nécessaire de :

- quantifier le nombre d'heures effectivement travaillées par chaque personne dans chaque projet. Il revient au bénéficiaire d'apporter la preuve des heures effectivement travaillées, en principe, au moyen d'un système de décompte des heures (= feuilles de temps),
- identifier les heures productives annuelles pour son établissement.

Trois définitions sont à prendre en compte :

1. Les heures ouvrables (*workable hours*) sont les heures théoriques que l'employé doit à son établissement au regard de son contrat. Le [décret n°2000-815](#) (EPSCP) et l'[arrêté du 15 janvier 2002](#) (EPST) les ont fixées à 1607h par an.
2. Les heures productives (*productive hours*) sont les heures réellement travaillées par l'employé chaque année. Elles correspondent aux heures ouvrables moins les absences (formation et maladie, extraites du bilan social) et plus les heures supplémentaires. Elles ne peuvent être supérieures aux heures ouvrables, sauf compte épargne temps.
3. Les heures travaillées (*hours worked on the action*) sont la fraction des heures productives consacrées au projet européen par un agent.

Problématique :

La justification financière des heures travaillées par un agent donné sur un projet donné passe par l'identification de ses heures productives annuelles. En fait le calcul du coût d'un permanent dans un projet européen se fait selon la formule suivante :

$$\text{taux horaire} * \text{heures travaillées} = \text{coûts rémunérés de personnel sur le projet}$$

ou bien les heures travaillées proviennent des feuilles de temps et le taux horaire se calcule de la manière suivante :

$$\text{taux horaire} = \text{coûts éligibles de personnel} / \text{heures productives}$$

Il faut donc qu'un établissement puisse clairement définir ses heures productives.

Recommandations :

Afin de définir ses heures productives, l'établissement a le choix entre trois possibilités offertes par la CE. Avant de choisir, il convient de :

- a. faire le point sur les pratiques habituelles de l'établissement en tenant compte aussi des décisions prises au sein du Conseil d'Administration (à voir en particulier avec la DRH) ;
- b. analyser les objectifs politiques qui peuvent impacter ce choix (à voir en particulier avec les Vice-présidents, par exemple volonté d'afficher 1607h/an) ;
- c. vérifier ses possibilités réelles (à voir en particulier avec les services en charge de la justification financière et la DRH, par exemple : difficulté de récupérer le dernier bilan social, impossibilité de transmission de données précises de la DRH au service financier dans les délais imposés par les contrats européens, ...) ;
- d. positionner cette analyse dans le cadre des trois options proposées par la CE pour participer au programme H2020 en prenant bien en compte les conséquences de chaque option (pour/contre), par exemple : méthodes incontestables par les auditeurs mais avec retour financier moindre, exigences de suivi des absences et des heures supplémentaires mais retour financier conséquent, ...

D'un strict point de vue financier, un établissement public français choisira entre l'option la plus sûre et l'option la plus performante mais aussi la plus exigeante :

- Les 1 607 heures fixées par le décret constituent un maximum théorique utilisable en toute sécurité. Dans tous les cas l'auditeur mandaté par la Commission européenne considèrera que le nombre réel d'heures productives ne peut être qu'inférieur à 1 607. Cette valeur ne peut être remise en cause.

- Pour les établissements ayant un système d'information interne évolué et ayant déjà été audités avec succès par la Commission européenne, il est autorisé de faire valoir une méthode de calcul propre à l'établissement. (L'expérience prouve que le nombre d'heures productives se situe alors entre 1480 et 1500 heures).

- La CE offre une troisième possibilité : un forfait de 1720 heures, très défavorable financièrement (-7 à -15%). Il ne demande aucune justification particulière. Très bien adapté aux PME, il oblige à justifier davantage d'heures pour un même financement que le forfait national de 1607 heures. Il n'apporte aucun avantage aux établissements publics français.

6. Déterminer ses coûts salariaux éligibles

Éléments de contexte

Dans le cadre du programme H2020, un établissement doit être en mesure d'identifier (et présenter en cas de contrôle) les coûts des personnels affectés à chaque projet. Pour être éligibles, les éléments constituant la rémunération d'un agent doivent être analysés et traités selon les catégories suivantes : 1) salaire de base, 2) accessoires de la rémunération et les compléments, 3) rémunération additionnelle. ([Cf fiche du PCN juridique et financier](#)).

1. Le salaire de base :

- Le salaire (*tel qu'il apparaît dans la fiche de paye*)
- Les contributions sociales et les taxes
- Les primes statutaires
- Les autres coûts prévus par le contrat (*ex : mutuelle*)

Tout coût pris en compte au titre du salaire de base doit être obligatoire et établi par la loi, le règlement, la convention collective ou le contrat de travail. Il doit être assumé au vu du travail *usuel* de l'employé, tel que décrit dans son contrat ou son statut.

Le salaire de base est un coût éligible.

2. Les accessoires de la rémunération et les compléments (*obligatoires ou non au vu de la loi*)

Ils doivent :

- être assumés au vu du travail *usuel* de l'employé
- s'imposer par une disposition nationale, de convention collective ou du contrat ou être au moins prévus par elle
- être calculés selon une méthode objective et documentée

Ex : la cotisation volontaire à une assurance, Assedic ou autre, pour couvrir le risque chômage d'un CDD est éligible dans la mesure (ou pour la part) où elle couvre effectivement la somme payée par l'établissement pour la perte d'emploi.

Les compléments ou accessoires générés par la seule participation à un projet financé par l'UE ne sont jamais éligibles.

Ex : une prime d'excellence scientifique qui est versée au titre d'une procédure globale et constante de l'établissement est éligible, même pour un chercheur participant à un projet européen. MAIS une prime d'excellence scientifique versée à un chercheur du fait de sa seule participation à un ERC n'est pas éligible.

Compte-épargne temps : si votre établissement intègre la monétisation des congés dans ses coûts éligibles de personnel : attention ! Il faut que le suivi des absences de vos agents soit précis et irréprochable.

3. La rémunération additionnelle (rare en France)

Un cumul de rémunération pour une activité différente de celle de base ou usuelle peut être éligible dans la limite de 8 000 euros par an et au prorata du temps passé sur le projet au détriment de l'activité secondaire.

Ex : je suis enseignant-chercheur mais lorsque je travaille dans le cadre d'une fondation privée ou dans le cadre de mon activité privée, cette fondation ou cette activité me permettent de recevoir une seconde rémunération.

Problématique

Comment s'assurer que les coûts de personnel présentés sont éligibles ?

Tous les éléments de rémunération ne sont pas éligibles pour la Commission européenne. En cas d'audit ce point est systématiquement vérifié et la non-conformité avec les règles de la Commission européenne peut entraîner des extrapolations et sanctions. Il est nécessaire pour les établissements de sécuriser le processus, ce qui peut se faire selon plusieurs modalités.

Recommandation

Il convient d'identifier la méthode de déclaration des salaires qui convienne le mieux à l'établissement, en tenant compte des règles du programme H2020 et via une concertation interne qui inclut tous les services concernés ainsi que les organes politiques et décisionnels.

- **Le retraitement des salaires :**

Sur la base de la feuille de salaire, ou de manière automatisée, la méthode consiste à définir les éléments de salaire inéligibles, et de les enlever des coûts salariaux déclarés. Il est possible, en cas de doute, de déclarer l'essentiel, facile à justifier

(salaire de base) sans intégrer les coûts à l'éligibilité incertaine, notamment, la cotisation à l'assurance pour le risque employeur et les primes non statutaires (prime d'excellence, ...). Si nécessaire et compatible avec les pratiques de l'établissement, il est possible d'envisager la possibilité de payer ces derniers coûts via les "overheads" des projets.

- **La déclaration des coûts moyens de personnels :**

Afin de simplifier les justifications financières, il est aussi possible de déclarer les coûts moyens des personnels par catégorie (par exemple en utilisant les INM). Le retour financier de la Commission est moindre, mais cela évite la mise en place d'une méthodologie de retraitement avec un coût certain.

- **La certification de sa méthode comptable (le certificat de méthodologie)**

- ✓ Le certificat de méthodologie constitue une assurance pour sécuriser ses coûts unitaires (coûts moyens)
- ✓ Il est de droit, chaque établissement déclarant ses coûts moyens de personnel et non ses coûts réels peut présenter et faire certifier par la Commission la façon dont il tient ses comptes et entend déclarer ses coûts de personnel.
- ✓ En cas d'acceptation, il est valable pour tous les projets H2020 acceptés et ne peut être challengé par les auditeurs.

NB : La démarche de certification est un processus d'établissement long qui nécessite une forte mobilisation en interne. Certains retours d'audit montrent aujourd'hui que malgré une certification, certains coûts posent encore des problèmes.

CONCLUSION

Afin d'éviter les risques liés à l'audit, tout établissement doit se saisir de cette question. Pour une mise en œuvre efficace et unifiée, il est nécessaire que vous adoptiez une méthodologie en cohérence avec les capacités de vos comptabilités, laboratoires et bureaux de gestion. Ce changement pourrait passer par le renforcement de capacités de gestion. Dans tous les cas, une politique sage de présentation des coûts est souvent la plus payante dans les projets européens de recherche.

**SEMINAIRE CONJOINT ANRT – CURIF
25 JUIN 2014 – 17H30 / 2015**

HORIZON 2020 : les enjeux et les conditions du succès

Présentation

On dit souvent que les universités françaises ne sont pas assez présentes dans les projets européens. C'est exact, ce n'est cependant, en général, pas dû à un manque de compétitivité scientifique, mais souvent à une certaine difficulté de compréhension et d'adaptation aux règles européennes. Les français ont bien compris que pour jouer au football il faut accepter les règles de la FIFA, il faut maintenant qu'ils acceptent que pour réussir dans les projets européens, il faille jouer avec les règles de l'Europe.

Outre la difficulté à bien respecter l'esprit et les règles du bon compétiteur européen dans les réponses aux appels d'offre, les universitaires français ont tendance à s'autocensurer en reculant devant l'effort que représente le montage d'un bon dossier. Cette situation préoccupe les organismes de recherche et l'ANRT ainsi que tous ceux qui ont pour mission d'aider la recherche française.

Bien entendu, dans cette compétition, les universités de recherche intensive sont en première ligne. C'est pourquoi, la CURIF ne cesse d'alerter ses membres et au-delà, l'ensemble des universités françaises sur la nécessité de se mettre en ordre de marche pour H2020. Une première journée sur l'Europe a été organisée par la CURIF à Strasbourg le 23 octobre 2013. Vous trouverez en annexe les conclusions de cette journée. Une des conclusions de la journée étant que les universités doivent se doter de services « Europe » professionnels et stables pour permettre la capitalisation de l'expérience et des connaissances.

Outre des recommandations pour le Ministère de la recherche, ce colloque a aussi pointé sur la nécessité de diffuser la connaissance de l'Europe à l'aide d'un guide élaboré sous la direction de la CPU, guide que l'on peut consulter à l'adresse : <http://www.cpu.fr/publication/memento-des-programmes-europeens-2014-2020-pour-lenseignement-superieur-la-recherche-et-linnovation/> ou se procurer à la CPU.

L'ANRT, de son côté, ne cesse d'alerter ses adhérents sur le changement de règles et d'état d'esprit entre le septième programme cadre FP7 et H2020. C'est ainsi qu'il a été décidé d'organiser une journée conjointe ANRT-CURIF pour informer les présidents d'université, les vice-présidents et responsables « Europe » sur les principaux points qui risquent de faire problème dans la réponse aux appels d'offre H2020. Les organisateurs ont choisi de ne traiter que quelques points précis qui ont fait l'objet des fiches qui sont présentées ci-après.

Parmi les thématiques les plus importantes qui sont traitées, notons notamment, les questions de propriété intellectuelle, l'Open Access (des publications et des données), les relations avec les SATT, la justification des coûts et leur traçabilité (y compris les coûts unitaires et l'enregistrement du temps des personnels), la recherche clinique, la délégation globale de gestion ainsi que les problématiques liées aux filiales de gestion et à la mise en œuvre des contrats Marie Skłodowska Curie, sans oublier les attentes de la CE par rapport à la stratégie des ressources humaines des établissements.

L'idée est de faciliter une prise de conscience au sein de chaque établissement, en impliquant tous les services concernés, (bureaux Europe, cellules de valorisation, juristes, DRH, services de gestion financière,...) afin de :

- donner à ses projets toutes les chances de réussir une vraie compétition et,
- assurer, une fois la subvention obtenue, des conditions optimales de suivi pour être prêt en cas de contrôle des cabinets d'audit missionnés par la Commission européenne (CE).

Après l'exposé des fiches fait par les experts « Europe » qui les ont préparées (voir le programme ci-joint), ce séminaire a été l'occasion d'insister sur plusieurs points en guise de conclusion.

- 1) Premièrement H2020 n'est pas la continuation du FP7, plusieurs règles ont changé sur la participation de l'Europe, l'Open Access, la discussion du consortium.
En particulier, à la différence du FP7, le temps de discussion avec la commission a quasiment disparu, c'est-à-dire qu'il faut déposer les projets dans leur forme quasi-définitive.
- 2) Sans un service « Europe » formé, réactif et stable, il vaut mieux ne pas essayer de se lancer seul dans le montage d'un projet européen (sauf évidemment pour les projets individuels, type ERC).

- 3) Les établissements doivent adapter leur gestion à l'Europe, ce n'est pas l'inverse qui se fera !

Cela veut dire (liste non exhaustive) :

- qu'il faut mettre en place des feuilles de temps,
 - qu'il faut respecter les coûts unitaires,
 - qu'il faut faire voter des règles précises pour l'amortissement,
 - qu'il faut tenir à jour des cahiers d'utilisation pour les équipements achetés avec l'argent européen (surtout s'ils sont partagés entre plusieurs projets),
- 4) Enfin il y a des choix stratégiques à faire pour chaque université :
- sur la mission des SATT (exclusivité ou non entre autres),
 - sur la coopération avec l'hôpital dans les projets européens en santé,
 - sur la traçabilité en matière d'équipement,
 - sur le choix des supports de publications et de données,
 - sur la traçabilité et la neutralité en matière de ressources humaines (par exemple, on ne peut pas faire payer à l'Europe des primes spécifiques aux projets européens).

Remerciements

Ce séminaire n'aurait pas pu avoir lieu sans l'expertise de l'ANRT (Alain Quevreur et François Brizard) et de trois universités de la CURIF (Elena Billi-Rizza-UPMC, Sandrine Schott-Carrière-Université de Strasbourg, Céline Damon- Université Aix-Marseille).

Nous remercions Albena Saynova et Ella Bouquet pour leurs contributions ainsi que Cédric Bourlier et Christine Hamayon pour leur aide précieuse lors de l'organisation du séminaire.