



## ACCORD COLLECTIF SUR LE RECRUTEMENT SCIENTIFIQUE

### EN CONTRAT A DUREE DETERMINEE A OBJET DEFINI

### AU SEIN DE LA FNSP

ENTRE :

- La Fondation Nationale des Sciences Politiques représentée par **Richard DESCOINGS**,  
Administrateur,

ci-après dénommée « la **FNSP** »,

ET,

- La **CFTC-Sciences Po** représentée par **Alain ARTIGUES**, délégué syndical,

- Le **SNAP** représenté par **Jean-Marie ALLIAUME**, délégué syndical,

- La **CFDT - SGIC** représentée par **Gabrielle COSTA de BEAUREGARD**, déléguée  
syndicale,

- La **CGT - SNPEFP** représentée par **Isabelle LE JALLE**, déléguée syndicale,

*non signataire*

- Les **Autonomes pour Sciences Po - UNSA Education** représentés par **Nathalie VIEIRA**, déléguée syndicale,

*Pascal Leclercq, par délégation*

Paris, le 20 novembre 2009

## Préambule

Sciences Po est un établissement universitaire d'enseignement supérieur et de recherche de rang international, dont la valeur et le rayonnement sont étroitement liés à la force, la densité et la fécondité de sa recherche tout comme à sa capacité à se saisir de nouveaux projets de recherche.

Les contrats à durée déterminée à objet défini présentent un cadre adapté pour permettre de faire face à l'évolution de la recherche, que ce soit au plan national ou international, vers une recherche sur projet qui nécessite de procéder à des recrutements pour des durées déterminées.

Dans ces conditions, il est apparu que le contrat à durée déterminée à objet défini prévu par l'article 6 de *la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant sur la modernisation du marché du travail* était l'outil juridique le plus adapté au développement des activités de recherche et d'enseignement de la FNSP, les constats ci-dessus opérés répondant à l'exigence légale de l'exposé des nécessités économiques justifiant le recours à ce type de contrat.

Le présent accord est conclu en application de l'article 6 de *la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant sur la modernisation du marché du travail* et entend définir les conditions dans lesquelles la FNSP pourra conclure des contrats à durée déterminée à objet défini dénommés ci-après « **contrats de mission-recherche** ».

## Article 1 - Champ d'application de l'accord

Les contrats de mission-recherche sont destinés aux salariés embauchés par la FNSP avec un statut de cadre et affectés à des activités de recherche et d'enseignement.

## Article 2 - Objet du contrat et durée

L'objet du contrat consiste dans l'accomplissement d'un projet de recherche dont la durée est estimée entre un minimum de 18 mois et un maximum de 36 mois.

Il comporte notamment les aspects suivants :

- une mission de recherche liée au projet faisant l'objet du contrat,
- une mission d'enseignement : le travail de recherche est complété et prolongé par une activité pédagogique dans le cycle d'études de Sciences Po. Le volume de cette activité d'enseignement est fixé par la direction des études et de la scolarité (DES) et ne doit pas être de nature à remettre en cause l'accomplissement de la mission de recherche au cœur du projet ;
- une mission complémentaire liée aux tâches découlant des deux précédentes activités : coordination d'équipe de recherche, opérations de valorisation (colloques, conférences, etc.), encadrement de doctorants, etc.

## Article 3 - Le régime du contrat de mission-recherche

### 3.1 Le contenu du contrat de mission-recherche

Le contrat de mission-recherche doit être écrit et comporter les clauses obligatoires suivantes :

- la désignation du contrat comme « *contrat à durée déterminée à objet défini* »,
- l'intitulé et références du présent accord collectif instituant la possibilité de recourir au CDD à objet défini,
- le principe et la durée de la période d'essai,
- la description du projet de recherche et sa durée prévisible,
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu,
- la durée du travail applicable au salarié,
- le lieu de travail envisagé,
- la rémunération,
- les avantages sociaux en matière de sécurité sociale et retraite complémentaire,
- la référence aux accords collectifs s'appliquant à la relation contractuelle et plus particulièrement à l'accord général d'entreprise du 1<sup>er</sup> mars 1999,
- l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle,
- le délai de prévenance de l'arrivée du terme du contrat lors de l'évaluation scientifique finale et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en CDI,

- la possibilité de rompre le contrat à la date anniversaire de sa conclusion, par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10% de la rémunération totale brute du salarié.

Le contrat de mission-recherche doit être signé et remis au salarié dans les deux jours de la prise de fonctions.

### **3.2 La durée du contrat de mission-recherche**

Le contrat de mission-recherche dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, doit avoir une durée minimale de dix-huit mois et ne peut se poursuivre au delà de trente-six mois.

Il ne peut pas être renouvelé.

### **3.3 Période d'essai**

Le contrat de mission-recherche peut prévoir une période d'essai. Elle ne peut excéder un mois.

Pendant cette période, le contrat peut prendre fin à tout moment sous réserve d'un délai de prévenance de 24 heures porté à 48 heures après huit jours de présence.

### **3.4 La survenance du terme du contrat de mission-recherche**

Le contrat de mission-recherche prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à deux mois.

En cas d'évolution du projet de recherche objet du contrat, au cours de la durée du contrat, un avenant sera proposé au salarié.

### **3.5 La rupture du contrat de mission-recherche avant son terme**

En application des règles de droit commun applicables aux contrats à durée déterminée (article L. 1243-1 du code du travail), le contrat de mission-recherche peut être rompu à tout moment d'un commun accord entre les parties ou, par l'une ou l'autre partie, pour faute grave ou survenance d'un cas de force majeure.

Ce contrat de mission-recherche peut également être rompu à tout moment à l'initiative du salarié qui justifierait de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée. Le salarié doit alors respecter un préavis. S'agissant d'un contrat à terme imprécis, le préavis est calculé à raison d'un jour par semaine effectuée et ne peut excéder deux semaines (article L. 1243-2 du code du travail).

De plus, le contrat de mission-recherche peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, au bout de dix-huit mois puis à la date anniversaire de sa conclusion c'est-à-dire au 24<sup>ème</sup> mois.

### **3.6 L'indemnité de fin de contrat de mission-recherche**

Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée ou lorsque le contrat a été rompu à la date anniversaire de sa conclusion par la FNSP pour un motif réel et sérieux, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10% de sa rémunération totale brute.

PL JM AT Chb 4

### **3.7 Les autres dispositions régissant les contrats de mission-recherche**

Le contrat de mission-recherche obéit aux règles de droit commun des contrats à durée déterminée prévues par le code du travail, à l'exception des dérogations expressément prévues par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.

Les dispositions des accords collectifs et notamment l'accord général d'entreprise du 1<sup>er</sup> mars 1999, l'accord sur la réduction du temps de travail du 3 mars 2000 et tous les autres textes applicables aux salariés en contrat à durée indéterminée sont naturellement applicables aux salariés en contrat de mission-recherche.

#### **Article 4 - La classification des salariés en contrat de mission-recherche**

Les parties sont convenues que les salariés embauchés sous contrat de mission-recherche en vue de réaliser un projet de recherche seraient rattachés en fonction des profils au moins aux deux emplois-repère suivants : *Assistant Professor* situé dans la grille des classifications et rémunérations du 29 mars 2000 à la cotation 30 et *Chercheur Assistant* situé dans la grille des classifications et rémunérations du 29 mars 2000 à la cotation 22.

#### **Article 5 - La durée du travail des salariés en contrat de mission**

Les salariés en contrat de mission recherche sont soumis aux dispositions de l'accord sur la réduction du temps de travail en date du 3 mars 2000.

#### **Article 6 - Les moyens alloués aux salariés en contrat de mission-recherche en vue de l'exécution de leur mission**

Engagé pour mener à bien le projet qui fait l'objet du contrat de mission-recherche dans une durée comprise entre 18 et 36 mois, le salarié en contrat de mission-recherche se verra allouer un certain nombre de moyens :

Il sera accueilli soit dans une unité de Sciences Po (centre de recherche, école, chaire...) soit à la direction scientifique. Dans tous les cas, il bénéficiera d'un lieu de travail, des ressources et outils numériques nécessaires au développement des projets ; il aura l'accès aux différents services de l'institution

#### **Article 7 - Les obligations du salarié en contrat de mission-recherche**

Outre le respect des règles déontologiques d'usage concernant les activités de recherche et d'enseignement, et comme tout salarié de la FNSP, le salarié en contrat de mission-recherche doit respecter les chartes et normes de fonctionnement de Sciences Po et notamment la charte de signature des publications et des communications pour les enseignants-chercheurs et les chercheurs de Sciences Po.

#### **Article 8 - L'évaluation scientifique**

La mission du salarié en contrat de mission-recherche donne lieu à une évaluation finale effectuée par ses pairs dans les conditions fixées au contrat.

En tout état de cause cette évaluation se fait sur la base d'un rapport d'activité qui est le recensement actualisé de sa production scientifique et, le cas échéant, de son activité pédagogique et de son activité complémentaire.

En cours de contrat, un bilan annuel de l'activité du salarié en contrat de mission-recherche pourra être réalisé sur la base de la même documentation.

#### **Article 9 - La rémunération**

La rémunération du salarié en contrat de mission-recherche sera définie en référence à la grille salariale prévue par l'Accord des classifications, rémunérations et carrières du 29 mars 2000 dans

7/11

R

MA JAS

laquelle les chercheurs FNSP ont été intégrés le 24 mai 2007, et en tenant compte des niveaux de rémunération pratiqués pour ce type de profils au sein de la FNSP, dans les universités européennes et sur la scène internationale.

Selon le profil elle se situera au moins aux cotations 22 ou 30 de la grille des rémunérations et sera fixée individuellement par le directeur de Sciences Po en tenant compte de l'objet de la mission et de l'expérience du salarié.

Les heures d'enseignement effectuées par les Chercheurs Assistants auprès de l'IEP de Paris seront rémunérées en tant que vacations d'enseignement selon le barème en vigueur.

#### **Article 10 - Les garanties offertes aux salariés en contrat de mission-recherche**

Le contrat à objet défini est régi par le titre IV du livre II de la première partie du code du travail à l'exception des dispositions qui lui sont spécifiques. Le salarié concerné bénéficie de garanties visant à lui permettre, à l'issue de son contrat de retrouver rapidement un emploi.

Il peut bénéficier d'une participation de l'employeur au financement d'un bilan de carrière l'aidant à se reclasser. Il bénéficie d'un droit individuel à la formation, droit pouvant être utilisé lors de la fin du contrat pour une action de VAE.

Il bénéficie pendant l'exécution du contrat d'un droit d'accès à la formation professionnelle continue.

Il bénéficie au cours du délai de prévenance mentionné à l'article 3.4, en concertation avec l'employeur, d'une autorisation d'absence pour organiser la suite de son parcours professionnel, à hauteur de 10 heures hebdomadaires.

A l'issue du contrat, le salarié sous contrat à objet défini bénéficie d'une priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise, compatibles avec sa qualification et ses compétences, et en particulier aux emplois scientifiques dans le respect des procédures en vigueur à la FNSP.

#### **Article 11 - Durée de l'accord et modalités de suivi**

Le présent accord est conclu pour la durée d'expérimentation du dispositif prévue par la loi de modernisation économique du 25 juin 2008, soit jusqu'au 25 juin 2013.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 25 juin 2013 et prendra effet à compter de la date de signature de l'accord.

Dans les douze mois qui précéderont le terme ci-dessus prévu, les parties conviennent de se réunir pour décider ou non de son renouvellement et envisager ou non la négociation d'un nouvel accord. Les parties entendent donc formellement faire échec à la poursuite du présent accord par tacite reconduction.

Pour permettre le suivi de l'accord pendant sa durée, des éléments statistiques sur le recours au contrat de mission-recherche figureront dans le bilan social des années 2010, 2011, et 2012.

#### **Article 12 - Révision**

Chaque signataire peut demander la révision du présent accord dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail. La demande de révision est notifiée aux signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement. Les parties ouvriront alors dans un délai de trois mois au plus tard une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

PL  
AA  
JMS  
h  
D&S

En outre, et en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions de cet accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai convenu de trois mois après la publication de ces textes, afin de négocier l'adaptation des dispositions concernées.

### **Article 13 - Adhésion**

Conformément aux dispositions légales, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Notification devra également en être faite aux parties signataires dans un délai de 8 jours par lettre recommandée.

### **Article 14 - Dépôt légal**

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé par la FNSP à la Direction Départementale du travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle en deux exemplaires, une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, et au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

*MA*

*PL S AA AS*