

**Gestion des actions  
Marie Sklodowska Curie  
08/06/2015**

- Le document de référence : la convention de subvention annotée
- La gestion du projet :
  - Principes généraux
  - La relation entre le lauréat et son employeur
  - La gestion de la subvention européenne
  - La vie du projet

# Les actions Marie Skłodowska-Curie



URIE

## Marie Skłodowska-Curie Actions



### ITN Innovative Training Networks

#### What does it offer?

High-quality research training delivered through international and interdisciplinary networks, industrial doctorates or joint doctorates

#### Who applies?

International networks of research organisations from the academic and non-academic sectors

#### Who is funded?

Researchers at doctoral level (less than four years of full-time research experience and no doctoral degree)

#### Call details:

Opened: 2 September 2014

Closes: 13 January 2015

at 17.00.00 Brussels time

Budget: € 370 million



### IF Individual Fellowships

#### What does it offer?

Opportunities to work on personal research projects by moving between countries and possibly sectors to acquire new skills

#### Who applies?

Individual researchers together with the host organisation

#### Who is funded?

Postdoctoral researchers

#### Call details:

Opens: 12 March 2015

Closes: 10 September 2015

at 17.00.00 Brussels time

Budget: € 215 million



### RISE Research and Innovation Staff Exchange

#### What does it offer?

The exchange of staff members involved in research and innovation to develop sustainable collaborative projects and the transfer of knowledge

#### Who applies?

International networks of research organisations from the academic and non-academic sectors

#### Who is funded?

Researchers, technical, administrative and managerial staff of any nationality and at all career levels

#### Call details:

Opens: 6 January 2015

Closes: 28 April 2015

at 17.00.00 Brussels time

Budget: € 80 million



### COFUND Co-Funding of Regional, National and International Programmes

#### What does it offer?

Regional, national or international programmes to foster excellence in researchers' training, mobility and career development

#### Who applies?

Organisations funding or managing doctoral programmes or fellowship programmes

#### Who is funded?

Researchers at doctoral and postdoctoral level

#### Call details:

Opens: 14 April 2015

Closes: 1 October 2015

at 17.00.00 Brussels time

Budget: € 80 million

# La convention de subvention annotée

# La convention de subvention annotée



- Le document de référence pour Horizon 2020, il n'y a plus de règlement financier
- Il y a une partie générale, et des parties spécifiques pour les différents types de projets Marie Curie
- Ce document est régulièrement mis à jour, attention à se référer à la dernière version et consulter régulièrement le site de la Commission :

*Dernière version du 12 mai 2015 :*

[http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/grants\\_manual/amga/h2020-amga\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/grants_manual/amga/h2020-amga_en.pdf)

# La convention de subvention annotée



## III. Marie Skłodowska-Curie (MSC) MGAs

---

### III.1 Background information and approach

---

The Marie Skłodowska-Curie (MSC) Model Grant Agreements are used for grants for MSC actions only, i.e.:

- MSC-ITN
- MSC-IF
- MSC-RISE and
- MSC-COFUND.

The MSC MGAs follow the General MGA for numbering and content, except for:

The H2020 MGA MSC-ITN deviates from the General MGA as follows:

- Article 4.2 (MSC-ITN specific conditions for budget transfers)
- Article 5.2 (specific reimbursement rate and form of costs)
- Article 5.3 (no Step 3 (reduction due to the no-profit rule))
- Article 6 (specific conditions for eligibility of costs)
- Articles 8-16, 41.4 and 41.5 (not applicable)
- Article 18.1.2 (record keeping only for number of units declared and amounts paid to researchers)
- Article 19 (MSC-ITN specific deliverables)
- Articles 20.4 (no certificate)
- Article 20.6 (currency for financial statement)
- Article 21.7 (option for periodic instalments for distribution of payments by coordinator)
- Article 25.5 and 31.6 (access rights for researchers)
- Articles 27.3, 28.2, 29.2, 29.4 and 38.1.2 (reference to MSC funding)
- Article 32 (specific obligations for recruitment and working conditions)
- Article 38.1.1 (reference to 'mainstream media coverage')
- Annex 2 Model for the estimated budget for the action
- Annex 4 Model for the financial statement
- Annexes 5 and 6 (not applicable)

# Gestion du projet

# Le démarrage du projet



- Pour les ITN, la règle est la même que celle prévue dans l'AGA Général
- Il y a une règle spécifique pour les IF avec 3 dates possibles :
  - Le premier jour du mois suivant la signature du GA : cette solution n'est pas conseillée. Si la date de signature est à la fin du mois, il peut être compliqué d'établir le contrat de travail du chercheur dans un délai court. Si la date de signature est en tout début de mois, on « perd » un mois.
  - Une date fixe, moyennant justification, cette date doit être postérieure à l'entrée en vigueur du GA et notifiée par le bénéficiaire.
  - Une date « ouverte » : c'est l'option la plus flexible. Il faut fournir une date indicative de démarrage, et il est possible de donner la date définitive plus tard, le projet devant démarrer dans les 12 mois de la signature du GA.

# La disparition de la notion de partie tierce



- Il y a une dérogation aux règles générales d'Horizon 2020 pour les MSCA, avec la disparition de la notion de partie tierce
- Le bénéficiaire de l'action est obligatoirement l'employeur du chercheur
- Il n'est plus possible pour une filiale, une fondation, de recruter les chercheurs, ni de prévoir ce type d'arrangement dans le cadre des UMR

# Le respect de l'article 32 de la convention de subvention annotée



## SECTION 4 OTHER RIGHTS AND OBLIGATIONS

### ARTICLE 32 — RECRUITMENT AND WORKING CONDITIONS FOR RESEARCHERS

#### SECTION 4 OTHER RIGHTS AND OBLIGATIONS

#### ARTICLE 32 — RECRUITMENT AND WORKING CONDITIONS FOR RESEARCHERS

##### **32.1 Obligation to take measures to implement the European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers**

The beneficiary must take all measures to implement the principles set out in the Commission Recommendation on the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers<sup>46</sup>, in particular regarding:

- working conditions;
- transparent recruitment processes based on merit, and
- career development.

The beneficiary must ensure that researchers and third parties involved in the action are aware of them.

##### **32.2 Consequences of non-compliance**

If the beneficiary breaches its obligations under this Article, the *[Commission][Agency]* may apply any of the measures described in Chapter 6.

<sup>46</sup> Commission Recommendation 2005/251/EC of 11 March 2005 on the European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers (OJ L 75, 22.3.2005, p. 67).

# Obligation pour le chercheur de consacrer 100 % de son temps au projet



- La convention de subvention annotée prévoit explicitement pour les ITN et les IF l'obligation de se consacrer exclusivement aux activités du projet.
- Néanmoins des heures complémentaires d'enseignement (missions d'enseignement pour les doctorants) peuvent être envisagées. Elles ne peuvent pas s'effectuer au détriment du projet et doivent être mentionnées dans l'annexe 1 du Grant Agreement.

*“Any complementary skills training (e.g. a minor teaching activity) is not incompatible, but must not jeopardise execution of the research training activities and must be set out in Annex 1 to the GA”.*

# La propriété intellectuelle



- L'article L611-7 du Code de la Propriété intellectuelle dispose que «Les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur. »
- Par ailleurs, l'article 26.1 de la convention de subvention stipule que les résultats appartiennent au bénéficiaire. Il en ressort que de manière générale, lorsque le bénéficiaire est l'employeur du lauréat, il dispose de la propriété des résultats.
- Toutefois, dans le cadre de la mise en œuvre des actions Global Fellowship, l'organisme d'accueil du chercheur lors de la phase sortante peut demander un partage des résultats. Dans cette situation, l'accord entre le bénéficiaire et l'organisme doit être compatible avec l'ensemble des obligations de la convention de subvention.

## **La relation entre le lauréat et son employeur :**

- Le cas des fonctionnaires
- Les agents contractuels de la fonction publique
- Les recrutements dans le secteur privé

# Le cas des fonctionnaires



- Les fonctionnaires français lauréats d'une action Marie Sklodowska Curie peuvent exercer leur droit à la mobilité pour mettre en œuvre leur projet. Afin de déterminer le régime de mobilité adapté et d'en déterminer le fondement juridique, il convient de se poser un certain nombre des questions préalables :
  1. De quel type de projet s'agit-il (EF, GF, RISE..) ?
  2. Quelle est la situation du lauréat en question ?
  3. Quel est l'organisme bénéficiaire de l'action ?
  4. Quelle est la durée de la mobilité nécessaire pour la mise en œuvre du projet ?...
- Les règles applicables diffèrent selon la fonction publique dont il est question (État, territoriale et hospitalière) et en fonction du statut particulier de chaque corps ou cadre d'emploi .
- *Du choix de l'une ou l'autre solution découlera le versement de la Monthly Living Allowance (MLA) ou du Fixed Amount Fellowship (FAF)*

# Le cas des fonctionnaires



➤ De façon générale, le droit français offre plusieurs possibilités pour la mise en œuvre de la mobilité des fonctionnaires:

- La mise à disposition
- Le détachement
- La disponibilité
- La délégation
- La mission

*Le choix du fondement juridique adapté aux projets dépend des modalités de déroulement du projet : mise en œuvre auprès d'un bénéficiaire distinct de l'employeur d'origine (European Fellowship) ou période de mobilité obligatoire auprès d'un organisme tiers (phase sortante du Global Fellowship).*

*Au-delà des règles juridiques applicables, le choix entre les dispositifs légaux disponibles dépend de la volonté du chercheur ainsi que de la politique d'établissement.*

*Les situations qui sont décrites ci-dessous ne sont données qu'à titre d'exemple.*

# Le cas des fonctionnaires

## Exemple dans le cas d'une IEF



- La mobilité de l'agent auprès de l'organisme d'accueil prendra la forme d'un détachement (A) ou d'une mise à disposition (B). Le choix entre la mise à disposition et le détachement dépend du type de subvention (FAF ou MLA) sollicité par l'organisme d'accueil qui est le bénéficiaire de l'action.
  - **Détachement auprès d'un organisme à l'étranger :**  
Dans l'hypothèse où l'organisme d'accueil a sollicité la MLA auprès de la Commission européenne, le fonctionnaire allocataire doit être placé en position de détachement, dans la mesure où l'organisme d'accueil s'engage auprès de la Commission européenne à verser à l'allocataire une rémunération et à lui garantir la protection sociale adéquate. Dans ces conditions, l'agent est recruté par contrat par l'organisme d'accueil pour la durée de l'action.
  - **Mise à disposition auprès de l'organisme d'accueil :**  
L'agent lauréat d'une allocation MSCA-EF peut être mis à disposition auprès de l'organisme d'accueil à condition que ce dernier sollicite le FAF auprès de la Commission européenne.  
Le FAF est versé par la Commission européenne à l'organisme d'accueil qui le reverse sous forme de somme forfaitaire nette de cotisations sociales au fonctionnaire mis à disposition.  
Le fonctionnaire continue à être rémunéré par son organisme d'origine, conformément à la réglementation applicable et conserve la protection sociale liée à son statut.

# Le cas des fonctionnaires

## Exemple d'une Global Fellowship IF



- Dans cette hypothèse, l'organisme français est le bénéficiaire de l'action Marie Sklodowska Curie. En tant que bénéficiaire, il signe la convention de subvention et est responsable de la gestion administrative et financière de l'action.
- L'action GF comprend deux phases successives : la phase sortante, qui est une phase de mobilité dans un pays tiers (A) et la phase de retour, qui est une phase obligatoire de réintégration à l'organisme d'origine (B).
  - Phase sortante :
    - La phase sortante se déroulant auprès d'un organisme situé hors de l'Union européenne pour une durée comprise entre 12 et 24 mois, le fonctionnaire allocataire est placé en mise à disposition auprès de cet organisme conformément aux textes législatifs et réglementaires applicables.
    - La mise à disposition du fonctionnaire implique que l'organisme d'origine demeure employeur de l'agent et continue à lui verser sa rémunération et à lui garantir ses droits à la sécurité sociale.
    - L'organisme bénéficiaire sollicite alors le FAF auprès de la Commission Européenne.
  - Phase de retour :

A l'échéance de la mise à disposition de l'agent, ce dernier est réaffecté dans son unité d'origine pour toute la durée de la phase de réintégration (12 mois).

# Les obligations pour le recrutements dans les ITN



## **Recruitment**

Employers and/or funders should establish recruitment procedures which are open, efficient, transparent, supportive and internationally comparable, as well as tailored to the type of positions advertised.

Advertisements should give a broad description of knowledge and competencies required, and should not be so specialised as to discourage suitable applicants. Employers should include a description of the working conditions and entitlements, including career development prospects. Moreover, the time allowed between the advertisement of the vacancy or the call for applications and the deadline for reply should be realistic.

## **Selection**

Selection committees should bring together diverse expertise and competences and should have an adequate gender balance and, where appropriate and feasible, include members from different sectors (academic and non-academic, including enterprise) and disciplines, including from other countries and with relevant experience to assess the candidate. Whenever possible, a wide range of selection practices should be used, such as external expert assessment and face-to-face interviews. Members of selection panels should be adequately trained.

# Les agents contractuels de la fonction publique



- **Le contrat doctoral** : Le contrat doctoral, d'une durée de trois ans, a été mis en place par le décret du 23 avril 2009. Il est proposé aux doctorants, qu'ils soient recrutés par les établissements publics d'enseignement supérieur ou les organismes de recherche.
- **Attention** : Le contrat doctoral ne peut être utilisé que dans le cas d'un projet ITN et pour les seuls lauréats inscrits dans une école doctorale française et recrutés pour une durée de trois ans auprès du même employeur. Par ailleurs, la rémunération minimale fixée par le décret et son arrêté d'application ne coïncide pas avec le forfait européen au titre de la rémunération du lauréat.
- **Le CDD « classique » de la fonction publique** : Dans tous les autres cas, les agents contractuels sont recrutés conformément aux dispositions du droit de la fonction publique (statut général de la fonction publique, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la fonction publique d'Etat, décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière)

# Les recrutements dans le secteur privé



- **Les CDD pris sur le fondement des articles L 1242-3 et D 1242-3 du code du travail** : Ces articles permettent le recrutement par voie de CDD de "bénéficiaires d'une aide financière individuelle à la formation par la recherche", et autorisent expressément de conclure ces CDD pour une durée supérieure à la durée maximale de 18 mois établie à l'article L 1242-8 du même code. A noter que ce dernier article permet, en tant que tel, d'allonger la durée maximale de 18 mois pour l'exercice de fonctions à l'étranger.
- **Recrutement d'un post-doctorant ou chercheur confirmé dans le secteur privé** : Lorsque le recrutement va concerner non pas un doctorant mais un post-doc. ou un chercheur confirmé ; la situation au regard du droit du travail est moins aisée. Deux solutions semblent envisageables, nécessitant notamment de se référer aux conventions collectives en vigueur dans le secteur d'activité :
  - Le CDD dit d'usage qui, conformément à l'article L.1242-2 3° du Code du travail, peut être conclu pour des emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée.
  - Le CDD à objet défini qui a pour particularité de s'achever lorsque la mission pour laquelle il a été conclu prend fin. Il est réservé au secteur privé.

Instauré à titre expérimental, ce type de CDD est réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives.

Il doit être prévu par un accord de branche étendu ou, à défaut, par un accord d'entreprise. La durée du CDD dépend de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Il prend fin lorsque la mission est terminée. Cependant, il doit respecter une durée minimum de 18 mois, et une durée maximum de 36 mois. Il ne peut pas être renouvelé.

(Mis en place à titre expérimental par la loi du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail », le dispositif du « CDD à objet défini » a été pérennisé par la loi du 20 décembre 2014 citée en référence, applicable aux contrats conclus à compter de sa date d'entrée en vigueur (22 décembre 2014)).

# La gestion de la subvention européenne

# Le budget



**Table 3: Structure of the European Union contribution**

The EU contribution under the Marie Skłodowska-Curie actions is based on unit costs expressed in person-months. They have been established in line with the methodology set up by the Commission Decision n° C(2013) 8194<sup>43</sup> and are indicated in EUR.

Marie Skłodowska-Curie Action	Researcher unit cost** person/month			Institutional unit cost** person/month	
	Living allowance*	Mobility allowance	Family allowance	Research, training and networking costs	Management and indirect costs
<b>Innovative Training Networks</b>	<b>3 110</b>	<b>600</b>	<b>500</b>	<b>1 800</b>	<b>1 200</b>
<b>Individual Fellowships</b>	<b>4 650</b>	<b>600</b>	<b>500</b>	<b>800</b>	<b>650</b>

\* A country correction coefficient applies to the living allowance. This coefficient is the one applicable to the country of the researcher's host organisation as listed in Table 4.

\*\* These unit costs will be subject to a funding rate of 100% (Article 28.4 of the Rules for Participation).

# Le budget



Marie Skłodowska-Curie Action	Staff member unit cost** Top-up allowance person/month	Institutional unit cost** person/month	
		Research, training and networking costs	Management and indirect costs
Research and Innovation Staff Exchange	2 000	1 800	700

\*\* These unit costs will be subject to a funding rate of 100% (Article 28.4 of the Rules for Participation).

Marie Skłodowska-Curie Action	Researcher unit cost*** person/month		Institutional unit cost*** person/month
Co-funding of regional, national and international programmes	Early-stage researchers	3 710	650
	Experienced researchers	5 250	

\*\*\*These unit costs will be subject to a co-funding rate of 50% (Article 28.3 of the Rules for Participation).

# La rémunération du lauréat



## ➤ La « Monthly Living Allowance » (MLA) :

**Table 2: Yearly reference rates for living allowances under employment contracts (Correction Coefficient index 100)<sup>42</sup>**

Researchers Categories	EUR/year
Early-stage researchers	37 320
Experienced researchers	55 800

- ✓ Application d'un coefficient correcteur par pays fixé à 111 % pour la France dans le programme de travail 2014/2015
- ✓ Dans le cas de détachement du chercheur, le coefficient correcteur ne change pas
- ✓ A titre exceptionnel, les organismes bénéficiaires peuvent solliciter auprès de la Commission européenne le fixed amount fellowship (FAF ou stipend), d'un montant égal au 50% de la living allowance.

*NB : pour Horizon 2020 la catégorie de chercheurs de plus de 10 ans d'expérience disparaît*

# La rémunération du lauréat



- **La « Mobility allowance »** : l'allocation de mobilité. Elle est destinée à couvrir des frais supplémentaires résultant de la mobilité effectuée par les lauréats (p. ex. frais de déménagement, de changement du lieu de résidence).

*Dans le cas des GF, la mobility allowance doit aussi être payée lors de la phase de retour*

- **La « Family allowance »** : cette allocation est versée lorsque le chercheur a une charge de famille.

Pour obtenir la family allowance, il y a trois possibilités :

- ✓ Etre marié (e) ;
- ✓ Etre engagé (e) dans une relation reconnue par la législation nationale comme ayant un statut assimilable à celui du mariage ;
- ✓ Avoir un ou des enfants en charge.

*Situation pour la France :*

*En France seul le Pacte Civil de Solidarité (PACS) peut être assimilé au mariage. Une « déclaration de vie en commun » ne permet pas l'éligibilité à la family allowance.*

*La situation familiale du lauréat est déterminé au jour de la date limite de dépôt du projet pour les « IF » et au jour du recrutement pour les « ITN » et ne pourra pas être revue en cours de projet*

# La rémunération du lauréat



- Le principe : l'absence de sous- paiement : il existe un « sous-paiement » dès lors que la rémunération incluant les charges sociales et patronales attribuée au lauréat par le bénéficiaire est inférieure au montant cumulé de la living allowance, la mobility allowance et le cas échéant, la family allowance
- Le « sous-paiement » entraîne une rupture du contrat avec la Commission Européenne
- Il est possible de verser un complément de salaire à la charge de l'employeur
- Le remboursement « domicile-travail » et le supplément familial de traitement : Ils peuvent être inclus dans la rémunération
- La Commission n'impose pas que les éléments de rémunération qu'elle accorde aux lauréats Marie-Curie soient nets. Par contre, elle reconnaît une liberté au bénéficiaire-employeur, afin que la législation nationale qui lui est imposable soit respectée.

# Le régime fiscal des éléments de rémunération



- Le Bulletin officiel des impôts 5-F-14-07 n° 50 du 5 avril 2007 précise que « l'indemnité mensuelle de séjour (« Monthly living allowance ») [est] imposable à l'impôt sur le revenu (...) en application de l'article 79 du code général des impôts ». En revanche, la prime de mobilité constituant une allocation pour frais d'emploi est, à ce titre, exonérée de l'impôt sur le revenu.
- Cette instruction fiscale ne concernant que le 7ème PCRDT, une nouvelle instruction devrait venir préciser le régime applicable dans le cadre du programme Horizon 2020.

# Le régime social des éléments de rémunération



- La living allowance et la family allowance constituent des éléments de rémunération à assujettir aux cotisations sociales (article L242-1 du code de la sécurité sociale).
- La monthly mobility allowance destinée à couvrir les dépenses afférentes à la mobilité effectuée par les lauréats (p. ex. frais de déménagement, de changement du lieu de résidence) pourrait être considérée comme une indemnisation au titre des frais professionnels qui, sous certaines conditions, peuvent être exonérées de charges sociales.
- Toutefois, en application des dispositions de l'arrêté du 20 décembre 2002, l'exonération de cotisations n'est possible que si les sommes versées correspondent à des dépenses réellement engagées ou dans la limite d'un forfait. Or, les forfaits fixés par l'arrêté ne coïncident pas avec le forfait de la mobility allowance (600 euros mensuels) attribué par la Commission européenne.
- Par ailleurs, le remboursement des dépenses réellement engagées exige la production de pièces permettant de vérifier que les sommes versées ont bien été utilisées conformément à leur objet. Ce qui demande un suivi rigoureux, ces pièces pouvant être sollicitées à l'occasion d'un contrôle URSSAF.

*Les organismes français n'ayant pas adopté une solution homogène à ce sujet, le MENESR a saisi la Direction de la Sécurité Sociale afin d'obtenir des précisions sur le régime social des éléments de rémunération des lauréats Marie-Curie.*

*En l'absence de position nationale (la saisine est en cours), l'exonération de la mobility allowance ne repose sur aucune base juridique satisfaisante et le risque de redressement dans le cadre d'un contrôle URSSAF est toujours présent.*

# Les coûts institutionnels



**Table 3: Structure of the European Union contribution**

The EU contribution under the Marie Skłodowska-Curie actions is based on unit costs expressed in person-months. They have been established in line with the methodology set up by the Commission Decision n° C(2013) 8194<sup>43</sup> and are indicated in EUR.

Marie Skłodowska-Curie Action	Researcher unit cost** person/month			Institutional unit cost** person/month	
	Living allowance*	Mobility allowance	Family allowance	Research, training and networking costs	Management and indirect costs
<b>Innovative Training Networks</b>	3 110	600	500	1 800	1 200
<b>Individual Fellowships</b>	4 650	600	500	800	650

\* A country correction coefficient applies to the living allowance. This coefficient is the one applicable to the country of the researcher's host organisation as listed in Table 4.

\*\* These unit costs will be subject to a funding rate of 100% (Article 28.4 of the Rules for Participation).

- Des montants destinés à financer la participation du chercheur à des meetings, conférences, actions de formations, matériel, frais de publication...
- Ils peuvent être utilisés pour financer les frais d'inscription des doctorants
- Il ne doivent pas servir à recruter d'autres personnels, sauf cas exceptionnel et au cas par cas en accord avec la Commission
- Ils peuvent être redistribués entre les partenaires, et cela doit être prévu par un accord de consortium. Cela dans le cas notamment pour les « partenaires associés » non bénéficiaires de la subvention européenne et qui accueillent les chercheurs dans le cadre de détachements

# Les coûts institutionnels



**Table 3: Structure of the European Union contribution**

The EU contribution under the Marie Skłodowska-Curie actions is based on unit costs expressed in person-months. They have been established in line with the methodology set up by the Commission Decision n° C(2013) 8194<sup>43</sup> and are indicated in EUR.

Marie Skłodowska-Curie Action	Researcher unit cost** person/month			Institutional unit cost** person/month	
	Living allowance*	Mobility allowance	Family allowance	Research, training and networking costs	Management and indirect costs
Innovative Training Networks	3 110	600	500	1 800	1 200
Individual Fellowships	4 650	600	500	800	650

\* A country correction coefficient applies to the living allowance. This coefficient is the one applicable to the country of the researcher's host organisation as listed in table 4.

\*\* These unit costs will be subject to a funding rate of 100% (Article 28.4 of the Rules for Participation).

- Des montants destinés à couvrir les frais liés au management et à l'environnement des projets
- La gestion de ces montants est libre. Une répartition différente peut être faite entre les partenaires.

# La vie du projet

## ➤ **Le changement d'organisme bénéficiaire une fois la proposition acceptée (IF) :**

Le projet a été évalué et accepté sur la base d'un projet de recherche entre un chercheur et une institution bénéficiaire, la qualité de son environnement de recherche, du superviseur...

Il est peu probable que le projet soit finalement accepté avec une autre institution mais cela se négocie au cas par cas

## ➤ **Changement d'organisme bénéficiaire en cours de projet dans le cas des GF :**

- Le principe : obligation de retour chez l'organisme bénéficiaire signataire de la convention de subvention
- Possibilité au cas par cas de retour dans un autre organisme à condition qu'il soit localisé dans un Etat membre ou un Etat associé

# Les congés de maternité

## Position de la CE



- **Pour les ITN** : contrairement à ce qui se faisait dans le FP7, la Commission ne verse plus la subvention durant les congés de maternité. Les chercheurs recrutés continuent à être rémunérés par leur employeur ou la sécurité sociale en fonction de leurs statuts.
  - Le GA prévoit que le chercheur a l'obligation d'informer son employeur de son congé de maternité, et de la même manière un bénéficiaire a l'obligation d'informer son coordinateur.
  - Il est possible de demander une extension de la durée du contrat de travail équivalent à la durée obligatoire du congé de maternité. Il est également possible, si cela est nécessaire, de demander une extension de la durée du GA afin de permettre au chercheur de terminer sa formation dans le cadre du projet.
  
- **Pour les IF** : l'article 49.1.1.2 du GA prévoit que le bénéficiaire doit demander une suspension de la mise en œuvre de l'action pour raisons familiales, personnelles, ou professionnelles (incluant le congé de maternité).
  - Conformément à l'article 55, le bénéficiaire doit alors faire une demande d'amendement au GA (afin de procéder aux modifications et d'indiquer la date de reprise).
  - La suspension prend effet à la date prévue dans l'amendement, et les coûts encourus durant la période de suspension de l'action ne sont pas éligibles.

# Les congés de maternité

## Règlementation française



- Les règles applicables à l'indemnisation du lauréat placé en congé maternité dépendent de la nature de sa relation d'emploi.
- **Si le lauréat est fonctionnaire** : sa rémunération est maintenue pendant la durée du congé maternité
- **Si le lauréat bénéficie d'un contrat à durée déterminée auprès d'un employeur qui relève de la fonction publique de l'Etat**, le régime de prise en charge dépendra de sa durée d'emploi :
  - S'il compte une ancienneté supérieure à 6 mois, il continuera à percevoir l'intégralité de son traitement pendant la durée du congé maternité. Pendant la durée du congé maternité, l'employeur perçoit le montant des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale applicables.
  - S'il ne respecte pas cette condition d'ancienneté, il percevra le montant des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale applicables à sa situation.
- **Si le lauréat est recruté par un contrat de travail de droit privé**, il perçoit le montant des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale applicables, sauf si son employeur lui maintient le montant de sa rémunération.

# Les détachements (Au sens de la CE)



- Des périodes de détachement de 1 mois à un an (selon les outils MSCA les règles sont différentes)
- Les frais ne sont pas couverts par la mobility allowance mais par les coûts institutionnels
- Prévoir la signature d'un accord entre l'employeur et l'institution d'accueil
- Le cas des projets RISE : les personnels qui peuvent effectuer des détachements sont les personnels employés par le bénéficiaire, mais d'autres cas sont possibles.

*« The existing link between the sending organisation and the seconded person should legally allow the sending organisation to give instructions and supervise the seconded person in order to ensure compliance with RISE obligations (ex: full-time work, confidentiality, IPRs, use of resources, etc...see especially articles 6 and 32 of the GA). This is normally the case with employment contracts but, as in IRSES, other forms of contractual link are accepted provided they ensure to the organisation the legal means mentioned above”.*

# Le droit à l'allocation retour à l'emploi



- L'ensemble des lauréats d'une AMSC recrutés sur le fondement un contrat de travail de droit privé ou de droit public peuvent prétendre au versement de l'allocation de retour à l'emploi à l'issue de leur projet dès lors qu'ils satisfont aux quatre conditions d'attribution (article L5422-1 du Code du travail) : ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite, être apte au travail, comptabiliser une durée d'affiliation d'au moins égale à quatre mois, être à la recherche d'un emploi (inscription à Pôle Emploi).
- La durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation.
- S'agissant du non renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée à l'issue d'un projet de recherche Marie Curie, ce motif est bien qualifié de perte involontaire d'emploi.
- S'agissant de la notion de recherche d'un emploi, afin de justifier d'une recherche active, il appartient à l'intéressé de s'inscrire auprès de Pôle Emploi.
- Le versement de l'allocation de retour à l'emploi à une personne décidant de déménager au sein d'un autre Etat membre est maintenu dans les trois mois qui suivent la date à compter de laquelle la personne a cessé d'être à la disposition de Pôle Emploi.

# La justification des projets



- L'obligation de feuilles de temps pour les chercheurs recrutés?
- Les pièces justificatives à conserver : Lors de la justification, ou en cas d'audit, il faut pouvoir attester non pas du montant réel des dépenses mais simplement de la réalité de la mise en œuvre du projet et de son bon déroulement. La question de l'éligibilité de certaines factures (achat de micro-ordinateurs, par exemple) sur certaines lignes ne se pose donc pas en tant que telle. Cependant, il est fortement recommandé de conserver l'ensemble des pièces justificatives pour permettre d'établir la réalité de la mise en œuvre du projet.
- Le suivi d'un projet Marie Curie nécessite donc une grande vigilance, ainsi qu'une implication et une coordination de différents services : Ressources humaines, finance, agence comptable (pour les établissements publics).

**Merci et place aux questions!**

**[pcn-mariescurie@recherche.gouv.fr](mailto:pcn-mariescurie@recherche.gouv.fr)**