

### *Préambule*

Les professionnels de la recherche, en qualité de professionnels du CHU de Nantes, sont évidemment inclus dans les objectifs du projet social et managérial de l'établissement. Toutefois, les spécificités des métiers de la recherche et la stratégie du CHU de Nantes pour promouvoir ce secteur au sein de ses activités ont conduit l'établissement à adapter sa politique salariale au recrutement et tout au long de la carrière aux profils spécifiques des professionnels de la recherche.

Les personnels exerçant un métier recherche au 1<sup>er</sup> janvier 2021 sont près de 500 au sein du CHU. Les principaux métiers de la recherche sont les attachés de recherche clinique (ARC) et les techniciens d'études cliniques (TEC) sur des missions de catégorie B, les coordonnateurs d'études cliniques (CEC) et les chefs de projet (CP) sur des missions de catégorie A, les infirmiers de recherche clinique (IRC) ou encore des métiers plus spécifiques comme les data managers et biostatisticiens.

Cette démarche démarrée en 2009 a été régulièrement mise à jour afin de tenir compte de l'évolution des métiers de la recherche, des évolutions réglementaires ou encore des choix de l'établissement en termes de gestion des ressources humaines.

Les principes sont décrits ci-après et constituent des repères dans la gestion des carrières des professionnels de la recherche. Ce document est annexé aux lignes directrices de gestion. Toutefois, il est rappelé que le pôle des ressources humaines (PRH) et la direction de la recherche et de l'innovation (DRI assurent une gestion individualisée de chaque situation et restent disponibles pour chacun.

### **1.1/ Recrutement des attachés de recherche clinique et des techniciens d'études cliniques et des métiers de même catégorie**

#### **Description des métiers**

→ **L'attaché de recherche clinique (ARC)** a pour missions d'assurer le monitoring, le contrôle qualité des données recueillies au cours des études biomédicales dont le CHU est promoteur et de s'assurer du respect des Bonnes Pratiques Cliniques (BPC) et de la réglementation par les investigateurs et par les personnels participant aux recherches dans les différents centres d'investigation. L'ARC de monitoring est amené à faire de fréquents déplacements dans un cadre extra régional voire international.

Cf. fiche de poste

Correspondance métier de la FPH : assistant de recherche clinique (ARC)

→ **Le technicien d'études cliniques (TEC)** a pour missions d'organiser et de réaliser le recueil et la saisie des données cliniques auprès du médecin investigateur et de l'équipe médicale pour la réalisation des études de recherche clinique, en respect du calendrier de l'étude et des BPC.

Cf. fiche de poste

Correspondance métier de la FPH : technicien d'études cliniques (TEC)

→ D'autres profils de postes plus spécifiques peuvent relever de missions de catégorie B au regard du niveau de responsabilités et d'autonomie confiés.

#### **Formation attendue**

Une formation BAC + 2 *minimum* est attendue sur ces métiers. Une formation en recherche clinique (DIU FARC, DIU TERC, Supsanté, Clinact, Ascopharm, Master recherche clinique, etc.) peut venir compléter les connaissances et compétences souhaitées.

Ces métiers sont régis par les mêmes principes.

#### **Politique salariale au recrutement**

Au regard de la particularité des emplois recherche, le CHU de Nantes fait le choix de proposer des contrats pour ces postes qui ne peuvent être occupés par des titulaires de la fonction publique (enjeux sur la pérennité des postes, sur les compétences particulièrement spécifiques voire rares, etc.). Si la rémunération reste soumise à la négociation de gré à gré, le CHU a posé des grands principes.

Ainsi La rémunération du professionnel est composée **d'une rémunération indiciaire et d'une indemnité forfaitaire technique**

**La rémunération indiciaire** est fonction :

⌘ du profil de poste

⌘ de la formation du professionnel

Ainsi l'indice de référence pour un professionnel :

- sans formation initiale en recherche clinique, se situe entre un indice de référence de 327 et 515 ;
- avec une formation initiale en recherche clinique, se situe entre un indice de référence de 365 et 562

⌘ de l'expérience du professionnel

Afin de garantir une harmonisation des rémunérations sur l'ensemble des professionnels du CHU, il est tenu compte de l'expérience du professionnel dans les mêmes modalités que pour l'accès à la fonction publique, c'est-à-dire :

- soit une reprise de l'expérience en qualité de contractuel de droit public à hauteur des  $\frac{3}{4}$  de la durée des services dans un emploi au moins équivalent et de  $\frac{1}{2}$  de la durée des services dans un emploi de niveau inférieur
- soit une reprise de l'expérience en qualité de salarié de droit privé à hauteur de la  $\frac{1}{2}$  des services accomplis, dans la limite de 8 ans.

Les services accomplis à l'étranger sont pris en compte dans la valorisation de l'expérience.

**L'indemnité forfaitaire technique**, versée mensuellement, est un pourcentage de la rémunération indiciaire.

Son taux varie tout au long de la carrière entre 8,30 % et 40 % en fonction du profil du professionnel et de son expérience.

A titre indicatif, en fonction de l'expérience professionnelle de l'agent, elle se situe entre :

|  |      |        |      |      |
|--|------|--------|------|------|
| Inférieure ou égale à 1 an               | Mini | 8.30 % | Maxi | 12 % |
| > 1 an et inférieure ou égale à 4 ans    | Mini | 12 %   | Maxi | 16 % |
| > 4 ans et inférieure ou égale à 7 ans   | Mini | 16 %   | Maxi | 21 % |
| > 7 ans et inférieure ou égale à 10 ans  | Mini | 21 %   | Maxi | 26 % |
| > 10 ans et inférieure ou égale à 13 ans | Mini | 26 %   | Maxi | 31 % |
| > 13 ans et inférieure ou égale à 16 ans | Mini | 31 %   | Maxi | 36 % |
| > à 16 ans                               | Mini | 36 %   | Maxi | 40 % |

Pour les ARC cette prime est majorée de 10 points afin de tenir compte des spécificités des postes notamment en termes de déplacements.

## **1.2/ Recrutement des chefs de projet et des coordonnateurs d'études cliniques**

### **Description des métiers**

→ Le **chef de projet d'études cliniques** a pour missions d'assurer les interfaces entre les intervenants recherche, tout particulièrement entre les équipes porteuses de projets, les services cliniques et médicotechniques impliqués, et les expertises de la direction de la recherche et de l'innovation.

Il participe à la finalisation des projets pour en assurer la recevabilité et la faisabilité. Il assure la gestion administrative, technico règlementaire et financière des essais portés par le CHU. Enfin il garantit la qualité de données issues des centres d'investigation.

Cf. fiche de poste

Correspondance métier de la FPH : chefs de projets de recherche clinique

→ **Le coordonnateur d'études cliniques (CEC)** a pour missions de piloter, de coordonner et d'animer les activités de recherche cliniques au sein d'une équipe d'investigation, en lien avec le médecin responsable de l'équipe et la direction de la structure.

Cf. fiche de poste

Correspondance métier de la FPH : coordonnateur d'études cliniques

#### Formation attendue

Une formation BAC + 5 est attendue sur ces métiers. Par exemple, master recherche clinique, cursus scientifique, diplôme d'ingénieur.

Ces métiers sont régis par les mêmes principes.

### **Politique salariale au recrutement**

Au regard de la particularité des emplois recherche, le CHU de Nantes fait le choix de proposer des contrats pour ces postes qui ne peuvent être occupés par des titulaires de la fonction publique (enjeux sur la pérennité des postes, sur les compétences particulièrement spécifiques voire rares, etc.). Si la rémunération reste soumise à la négociation de gré à gré, le CHU a posé des grands principes.

La rémunération du professionnel est composée **d'une rémunération indiciaire et d'une prime de technicité**

**La rémunération indiciaire** se situe entre les indices 349 et 619

Elle est fixée en fonction :

⌘ du profil de poste et notamment de ses éventuelles particularités

⌘ de la formation initiale et continue du professionnel

⌘ de l'expérience du professionnel considérée dans sa globalité.

Les services accomplis à l'étranger sont pris en compte dans la valorisation de l'expérience.

**La prime de technicité**, versée mensuellement, est un pourcentage de la rémunération indiciaire.

Son taux varie tout au long de la carrière entre 8,30 % et 45 % en fonction du profil du professionnel et de son expérience.

A titre indicatif, elle se situe entre :

|  |      |        |      |      |
|--|------|--------|------|------|
| Inférieure ou égale à 1 an               | Mini | 8.30 % | Maxi | 13 % |
| > 1 an et inférieure ou égale à 4 ans    | Mini | 13 %   | Maxi | 19 % |
| > 4 ans et inférieure ou égale à 7 ans   | Mini | 19 %   | Maxi | 25 % |
| > 7 ans et inférieure ou égale à 10 ans  | Mini | 25 %   | Maxi | 30 % |
| > 10 ans et inférieure ou égale à 13 ans | Mini | 30 %   | Maxi | 35 % |
| > 13 ans et inférieure ou égale à 16 ans | Mini | 35 %   | Maxi | 40 % |
| > 16 ans                                 | Mini | 40 %   | Maxi | 45 % |

Chaque situation est également considérée en fonction des rémunérations déjà en cours dans l'établissement sur des missions comparables.

### 1.3/ Recrutement des chargés de mission et des chefs de projet translationnel

#### **Description des métiers**

→ **Le chargé de missions recherche** est chargé d'assurer une mission transversale qui le conduit à encadrer une équipe. Il exerce ses missions en coopération avec d'autres organismes de recherche. Il est missionné par la direction de la recherche et de l'innovation.

Chaque recrutement s'appuie sur des missions identifiées - ayant pour certaines un caractère stratégique pour le CHU - et un périmètre d'intervention défini et est formalisé dans une fiche de poste ad hoc.

→ **Le chef de projet translationnel** a pour mission de concevoir des projets de recherche translationnelle dans le cadre d'appels d'offres nationaux ou européens et de coordonner les actions pour leur mise en œuvre et le développement du projet en respect de la réglementation. Il est l'interface entre une unité mixte de recherche (UMR) labélisée par un établissement public à caractère scientifique et technique (EPST) et une équipe de recherche clinique appartenant à une unité d'investigation clinique. Son rôle est de favoriser le développement d'applications cliniques à partir d'études fondamentales *via* des projets de recherches précliniques.

Cf. fiche de poste

Formation attendue

Une formation BAC + 5 est attendue *a minima* pour les chargés de missions.

Une formation doctorat en science est attendue pour les chefs de projet translationnel.

#### **Politique salariale au recrutement**

Au regard de la particularité des emplois recherche, le CHU de Nantes fait le choix de proposer des contrats pour ces postes qui ne peuvent être occupés par des titulaires de la fonction publique (enjeux sur la pérennité des postes, sur les compétences particulièrement spécifiques voir rares...). Si la rémunération reste soumise à la négociation de gré à gré, le CHU a posé des grands principes.

La rémunération du professionnel est composée d'une **rémunération indiciaire et d'une prime de technicité**

La **rémunération indiciaire** pour ces métiers se situe entre les indices 460 et 783. Elle est fixée en fonction :

⌘ du profil de poste et de ses éventuelles particularités notamment sur les enjeux stratégiques du poste

⌘ de la formation initiale et continue du professionnel

⌘ de l'expérience du professionnel considérée dans sa globalité.

Les services accomplis à l'étranger sont pris en compte dans la valorisation de l'expérience.

La prime de technicité, versée mensuellement, est un pourcentage de la rémunération indiciaire. Son taux varie tout au long de la carrière entre 8,30 % et 45 % en fonction du profil du professionnel et de son expérience.

A titre indicatif, elle se situe entre :

|  |      |        |      |      |
|--|------|--------|------|------|
| Inférieure ou égale à 1 an               | Mini | 8.30 % | Maxi | 13 % |
| > 1 an et inférieure ou égale à 4 ans    | Mini | 13 %   | Maxi | 19 % |
| > 4 ans et inférieure ou égale à 7 ans   | Mini | 19 %   | Maxi | 25 % |
| > 7 ans et inférieure ou égale à 10 ans  | Mini | 25 %   | Maxi | 30 % |
| > 10 ans et inférieure ou égale à 13 ans | Mini | 30 %   | Maxi | 35 % |
| > 13 ans et inférieure ou égale à 16 ans | Mini | 35 %   | Maxi | 40 % |
| > 16 ans                                 | Mini | 40 %   | Maxi | 45 % |

Chaque situation est également considérée en fonction des rémunérations déjà en cours dans l'établissement sur des missions comparables.

#### **1.4 / Le recrutement d'un professionnel après l'obtention d'un doctorat (« post-doctorant »)**

##### **Description du métier**

Le **chercheur post doctoral ou post doctorant** est un chercheur titulaire d'une thèse de doctorat, engagé à durée déterminée dans un laboratoire de recherche (UMR, équipe d'accueil EA) pour un projet de recherche scientifique. Il ne s'agit pas de recherche clinique. Le financement post doctoral peut exister pour 5 ans en moyenne après la thèse.

Ce chercheur post doctoral est recruté au sein d'une unité de recherche sur un poste associé et financé par un contrat de recherche propre à l'unité de recherche dans lequel il est accueilli ou bien obtenu à titre personnel *via* un financement de la recherche (ANR, ANRS, fondation, projet européen, etc.).

Cet agent exerce un poste de chercheur à part entière, en vue d'enrichir ses compétences scientifiques et ses publications.

##### **Formation attendue**

Bac+8 avec un doctorat en sciences

##### **Politique salariale**

Le recrutement se fait en CDD, pour une durée maximale de 4 ans en fonction des financements.

Deux niveaux de recrutement sont possibles :

- Niveau 1 pour un professionnel recruté dans les trois suivants la thèse : une rémunération indiciaire à l'indice 401 et une indemnité forfaitaire technique (pourcentage de la rémunération indiciaire), versée mensuellement, de 18,5 %
- Niveau 2 pour un professionnel ayant déjà une expérience hors CHU : une rémunération indiciaire à l'indice 459 et une indemnité forfaitaire technique (pourcentage de la rémunération indiciaire), versée mensuellement, de 32 %

## **2/ Evolutions de carrières des professionnels de la recherche**

---

Les professionnels en contrat voient leur rémunération étudiée conformément à la réglementation tous les trois ans *au minimum*. Les évaluations professionnelles servent de base à l'étude salariale.

### **2.1/ Le déroulement de carrière prévu pour les personnels de recherche**

L'entretien professionnel concerne l'ensemble des personnels qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, dès lors que leur présence est suffisante pour permettre une évaluation au cours de l'année.

Les fiches d'évaluation sont nécessaires notamment pour les études de revalorisation indiciaires ainsi que pour toutes revalorisations de l'indemnité forfaitaire technique.

Sans changement de périmètre ou de missions, les professionnels de recherche se voient offrir au CHU des possibilités d'évolution portant sur l'indemnité forfaitaire technique et sur la rémunération indiciaire.

#### **✕ pour l'indemnité forfaitaire technique ou prime de technicité**

L'indemnité forfaitaire technique ou la prime de technicité peut être augmentée en fonction des évaluations de chaque professionnel. Cette augmentation n'est ni automatique ni obligatoire. Son augmentation peut atteindre jusqu'à + 5 points maximum sur trois ans glissants.

La demande est formulée par l'agent par écrit et est adressée par courrier au PRH et à la DRI (pas de mail) avec copie au supérieur hiérarchique et à la responsable CRRH investigation pour le personnel investigation et à la responsable CRRH pour les autres personnels. Chaque demande est étudiée conjointement par le PRH et la DRI en fonction des résultats obtenus dans l'année, de la rémunération déjà atteinte et des possibilités financières arrêtées annuellement.

La décision est communiquée par courrier conjoint au professionnel.

#### **✕ pour la rémunération indiciaire**

Pour les agents en CDD, après 3 ans, la rémunération indiciaire est étudiée et l'indice majoré pourra être revu à la hausse en fonction des évaluations professionnelles.

L'examen des situations est systématique et est réalisé chaque mois par le PRH et la DRI (pas de demandes à formuler par l'agent lui-même).

Pour les agents en CDI, la rémunération indiciaire est également étudiée par le PRH et la DRI, sans demande préalable de l'agent. Pour la revalorisation, il est tenu compte de l'ancienneté de l'agent (en moyenne après 2 à 3 ans) et des évaluations professionnelles.

A noter que sur une même année, l'augmentation de traitement indiciaire et l'augmentation de l'indemnité forfaitaire technique ou la prime de technicité ne peuvent être cumulées.

### **✕ le passage de CDD à CDI**

Conformément à la réglementation, les professionnels comptant plus de 6 ans de service dans l'établissement de façon ininterrompue (ou si moins de 4 mois d'interruption entre 2 contrats) pourront se voir proposer un CDI selon les évaluations et la visibilité sur les financements.

Il est précisé que le passage en CDI donne l'opportunité de reconsidérer le salaire de l'intéressé notamment en tenant compte de l'expérience acquise dans l'établissement.

## **2.2/ L'accompagnement des parcours professionnels et les impacts salariaux**

Comme tous les professionnels du CHU, les professionnels de la recherche ayant le potentiel et le souhait d'évoluer dans leurs missions et dans leurs responsabilités sont accompagnés. Ainsi, une mobilité propre à la recherche permet de rendre visible les postes vacants et la CRRH, pour des projets de mobilité plus grands, est un relai mobilisable par chacun.

Sur le plan salarial, ces évolutions sont accompagnées.

### **✕ En cas d'élargissement substantiel des missions tout en restant dans le même métier**

L'objectif est de valoriser sur le plan de la rémunération les professionnels qui, tout en exerçant le même métier, ont vu leur périmètre de missions s'agrandir.

A la prise de poste, et sur la base de la fiche de poste actualisée, l'indemnité forfaitaire technique ou la prime de technicité peut être augmentée au-delà de l'évolution des 5 points sur 3 ans glissants. Le montant sera étudié au cas par cas en fonction de la situation en cours de l'agent et du périmètre d'évolution.

Après une expérience significative dans l'exercice des nouvelles missions (minimum 1 an), une augmentation du traitement indiciaire est possible.

Pour cela, un avis de promotion est publié par note d'information à l'attention des professionnels de la recherche. L'agent formule alors, dans les conditions fixées par la note, une demande motivée sous couvert de son supérieur hiérarchique. Les demandes sont étudiées par un jury composé du PRH et de la DRI qui recevra une partie des professionnels en entretien.

Pour décider du montant de l'augmentation, il sera tenu compte de la qualité de la présentation dans le dossier et à l'oral du candidat ainsi que des évaluations passées et des potentiels identifiés et de l'ampleur des modifications de périmètre et de responsabilités.

### **✕ En cas de changement de métier**

Dans ce cas, le professionnel n'exerce plus ses missions précédentes et est positionné sur un nouveau poste avec un périmètre plus large et des responsabilités supérieures.

A la prise de poste, en accord avec la DRI et le PRH, le métier sera modifié afin de répondre au nouveau poste. L'indemnité forfaitaire technique ou la prime technique sera en outre reconsidérée, avec une augmentation pouvant aller au-delà de l'évolution des 5 points sur 3 ans glissants. Le



montant sera étudié au cas par cas en fonction de la situation en cours de l'agent et du nouveau poste occupé.

Après une expérience significative dans l'exercice du nouveau poste (minimum 1 an), une augmentation du traitement indiciaire en passant sur la grille de référence du nouveau poste occupé est possible. Pour cela, un avis de promotion est publié par note d'information à l'attention des professionnels de la recherche. L'agent formule alors, dans les conditions fixées par la note, une demande motivée sous couvert de son supérieur hiérarchique.

Les demandes sont étudiées par un jury composé du PRH et de la DRI qui recevra une partie des professionnels en entretien. Pour décider du montant de l'augmentation, il sera tenu compte de la qualité de la présentation dans le dossier et à l'oral du candidat ainsi que des évaluations passées et des potentiels identifiés et de l'ampleur des modifications de périmètre et de responsabilités.