

PLAN DE RELANCE : PRESERVATION DE L'EMPLOI R&D

QUESTIONS FREQUENTES

CADRE GENERAL

Quelles sont les modalités et échéances pour pouvoir faire une demande pour la 1^{ère} phase ? Comment procéder ? Quels documents envoyer ? Quelles échéances ?

Dans un premier temps, une demande globale par établissement est à remonter auprès de la DRARI concernée. Il est demandé de remplir un tableau de recensement des collaborations avec un prévisionnel de personnels identifiés pouvant bénéficier des actions 1 à 4. La première vague de recensement s'est achevée le 31 décembre 2020, la seconde vague s'est achevée le 16 juin 2021.

Existe-t-il des modèles de conventions entre la structure de recherche et l'ANR et entre les structures de recherche et les entreprises (contrat et convention d'accueil) ?

Il y a une convention de financement type entre l'ANR et l'établissement.

Quant à un modèle de convention entre l'établissement et l'entreprise, compte tenu de la diversité juridique des opérateurs de recherche, aucun modèle ne sera imposé. Les établissements peuvent donc utiliser leurs propres modèles, en y insérant les obligations spécifiques qui leur sont imposées au titre de la convention de financement. L'ANR peut fournir à la demande un exemple de convention de collaboration, qui devra également être adaptée aux spécificités de la mesure.

Qui vérifiera que les critères pour les contrats avec les industriels mentionnés dans la fiche sont respectés et à quel moment cela sera fait ? Avant ou après l'exécution du contrat ? Est-ce que c'est la structure de recherche qui est responsable de l'éligibilité ? Quels mécanismes faudra-t-il prévoir pour justifier de l'exécution de contrats ?

La vérification du respect des critères sera mise à la charge des établissements demandeurs pour partie et de la cellule territoriale pour le reste. Ce contrôle se fera *ex ante*. L'ANR et la commission européenne pourront faire des contrôles *ex post*. La structure de recherche assume donc effectivement une part de responsabilité quant au respect des critères d'éligibilité, soit de manière directe (notamment en ce qui concerne la situation des salariés ou la date de création de l'entreprise par exemple), soit à travers le recueil d'engagements déclaratifs des entreprises partenaires (par exemple, le respect du plafond de 20 salariés par entreprise).

La validation du dossier et de la convention par la cellule garantit-elle l'organisme de recherche sur l'éligibilité de la collaboration ?

La convention n'est pas soumise à la validation préalable de la cellule territoriale et de l'ANR.

Quant au dossier, la vérification du respect des critères sera mise à la charge des établissements demandeurs pour partie et de la cellule territoriale pour le reste. Ainsi, dès lors que la cellule territoriale a émis un avis favorable, l'établissement de recherche est conforté quant à l'éligibilité du projet à la mesure au regard des critères qu'elle examine.

Comment les frais environnés forfaitaires doivent-ils être calculés ? Le montant payé à l'entreprise pour remboursement devra être celui de 50 % ou 80 % du salaire chargé ? Le forfait des frais est bien pour couvrir les coûts d'environnement du laboratoire ?

L'enveloppe budgétaire allouée à l'établissement est calculée sur la base d'une rémunération moyenne chargée, cette rémunération est forfaitaire. L'établissement rembourse au coût réel l'entreprise, à hauteur de

80 % de la rémunération du salarié pour l'action 1 et 50 % pour l'action 2 en rapport avec la quotité de temps de travail du salarié. L'État donne un forfait pour les frais autres que la masse salariale supporté par l'établissement, de 15 k€ par an et par personne, qui correspond effectivement aux frais environnés du laboratoire public d'accueil, charge à l'établissement de négocier un complément avec l'entreprise le cas échéant. Il est rappelé que ce forfait de 15 k€ ne peut servir à la prise en charge de frais de gestion administrative du contrat.

L'organisme public va-t-il servir d'intermédiaire pour la prise en charge financière de l'ANR vers le partenaire privé, ou le versement sera-t-il directement fait à l'entreprise privée ?

Le financement public est alloué à l'organisme pour engager des collaborations recherche. L'ANR ou l'État ne verse donc aucune aide en direction des entreprises. La mesure permet à l'organisme d'accueillir de nouvelles forces et compétences de R&D tout en développant sa stratégie de recherche collaborative. L'organisme doit donc valoriser cette aide lors des négociations afférentes au partage et aux conditions d'exploitation des droits de propriété intellectuelle portant sur les résultats issus de la collaboration.

Le contrat de collaboration doit-il être conclu avant la soumission du dossier à l'ANR ?

Non, la convention de collaboration doit être signée après avis favorable de la cellule territoriale.

Un document est-il déjà à disposition afin de pouvoir prendre connaissance de la teneur du dossier à constituer ?

Les principaux éléments sont contenus dans la fiche de présentation de la mesure, le détail des éléments est indiqué sur la plateforme de dépôt du dossier.

L'ANR a-t-elle un droit de regard sur les conventions de collaboration entre les entreprises et les organismes de recherche ? sous quels délais ? quels sont les risques inhérents pour les organismes et les entreprises, en cas de défauts ?

Lors d'un contrôle *ex-post*, si l'Agence constate une non-conformité des conventions de collaboration de recherche à la Règlementation européenne, tout ou partie du financement peut être suspendu ou faire l'objet d'un recouvrement le cas échéant.

Quelle est la personne contact à l'ANR pour cette mesure préservation des emplois de R&D ?

Albin Laruelle : 01 78 09 80 58 / preservation.emploi@agencerecherche.fr

L'accueil de personnel R&D s'inscrit-il dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif tel que défini à l'art. L8241-1 et s du Code du travail ?

L'accueil de personnel salarié de droit privé par un Établissement Public à caractère Industriel et Commercial (EPIC) s'inscrit dans le cadre légal du prêt de main d'œuvre à but non lucratif défini aux articles L8241-1 et suivant du code du travail.

L'accueil de personnel salarié de droit privé par un établissement public non soumis au code du travail tel que les EPST ou EPSCP, doit se faire conformément à l'article 43 La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État modifié par la loi n°2007-148 du 2 février 2007.

Le principe d'interdiction du prêt à but lucratif impose la refacturation du coût du salarié. Par ailleurs, il est rappelé que les dispositions protectrices, prévues à l'article L.8241-2 du code du travail, du salarié demeurent applicables dans sa relation de travail avec son employeur, dès lors que son employeur est soumis au code du travail. Il s'agit du fait que son contrat de travail n'est ni rompu, ni suspendu ; du maintien de sa rémunération et ses avantages (le salarié bénéficie des stipulations conventionnelles de son employeur pendant sa mise à

disposition) ; du droit du salarié à retrouver son poste à l'issue de la mise à disposition ou d'un poste équivalent.

Est-ce aux établissements publics d'assurer seuls la présentation, la pédagogie et la supervision de ce mécanisme aux entreprises partenaires ou bien des actions de sensibilisation/aide vont-elles être mises en place par le(s) ministère(s) auprès des entreprises ?

La mesure bénéficie aux établissements de recherche, notamment pour soutenir le développement de leur stratégie de R&D collaborative et maintenir voire renforcer la recherche partenariale en France. L'État a donc ciblé sa communication vers eux et aucune action spécifique n'est prévue à ce stade vers les entreprises, qui peuvent toutefois contacter les DRARI pour obtenir des informations sur la mesure. Les établissements de recherche, qui ont été chargés de recenser et élaborer des collaborations potentielles, ont également un rôle de promotion et de pédagogie à assurer auprès des entreprises.

Les DRARI référentes sont celles des entreprises ou des établissements ?

Deux situations sont à distinguer :

- 1) les DRARI référentes pour **le recensement des besoins** sont celles de la région d'implantation de la structure de recherche ;
- 2) En ce qui concerne le processus d'instruction des demandes, les DRARI référentes sont celles de la **région d'accueil du personnel de R&D dans l'entreprise.**

Y a-t-il un délai de dépôt de la convention signée après l'avis favorable ? Le contrat de collaboration peut-il être rétroactif ?

La convention doit être transmise à l'ANR dans un délai maximal de 4 mois suivant l'obtention de l'avis favorable de la cellule territoriale. Compte tenu du retard dans la mise en œuvre de la mesure, les établissements doivent néanmoins s'assurer que lesdites conventions seront transmises dans les plus brefs délais pour pouvoir être prises en compte, et en tout état de cause avant la fin du mois de décembre 2021.

Une conventions ne pas avoir un effet rétroactif au-delà de la date d'avis favorable du DRARI.

La convention mentionne un délai de 6 mois pour engager les fonds, s'agit-il d'un engagement juridique ou budgétaire ?

Il s'agit de l'engagement juridique.

Le nombre de projets pour le conventionnement peut-il être supérieur à celui déclaré au MESRI ?

Le conventionnement ne porte pas sur un nombre de projets mais précise le financement alloué à chaque établissement pour la mise en œuvre de la mesure. Le nombre de projets effectivement portés par chaque établissement est donc contraint par le financement alloué.

Si la subvention n'est pas totalement consommée parce que les salaires sont inférieurs à ceux définis par le MESRI, peut-on envisager d'utiliser la somme restante pour soumettre un projet supplémentaire ?

Oui, les établissements ne sont pas tenus par les collaborations qu'ils ont annoncées. Compte tenu des contraintes en termes de délais, ils ne peuvent cependant mettre en réserve de manière prolongée les fonds reçus. Un suivi budgétaire et financier sera réalisé au fil de l'eau pour permettre des redéploiements en fonction des besoins avérés et exprimés par les établissements.

Si nous avons deux actions avec une même entreprise, faudra-t-il faire deux contrats ou un seul ?

Une seule convention de collaboration par projet de recherche entre une entreprise et un organisme de recherche, ce projet pouvant faire appel à plusieurs actions avec le même organisme de recherche.

Les collaborations tri-partites entre une entreprise et plusieurs organismes de recherche ou vice versa sont-elles éligibles ?

Non

Faut-il signer la convention avant de déposer les dossiers sans savoir si le projet sera accepté ?

Non, la convention de collaboration doit être signée après avis favorable de la cellule territoriale.

Si une collaboration ne voit pas le jour, est-il possible de proposer une collaboration alternative ?

Oui.

Faut-il faire apparaître les coûts complets dans la convention de collaboration ? La subvention envisagée doit-elle apparaître ?

La convention de collaboration doit inclure une annexe financière avec le détail des coûts complets du projet.

Est-ce qu'il y a des obligations de résultats sur le nombre de publications, reporting, etc. ?

Il y a des obligations en matière de reporting relatives aux données prévues dans la plateforme mise en place par l'ANR. Il existe également des obligations de mise en place de réunions de suivi de la réalisation des travaux. Il n'y a pas d'objectifs chiffrés en matière de publications, de brevets etc. Il convient néanmoins d'intégrer les demandes d'information qui seront formulées par l'État sur les résultats concrets auxquelles les collaborations de recherche auront pu aboutir.

Compte tenu du cadre fixé par la RGPD peut-on gérer les questions concernant les justifications de rémunération par une déclaration du DRH de l'entreprise concernée (éviter en particulier de demander les bulletins de salaire) ?

Oui, une fiche financière concernant le personnel concernée doit pouvoir être fournie par les services RH de l'entreprise.

Les établissements sont auditables sur les montants reçus, pourriez-vous préciser les éléments de justification attendus en cas d'audit ? Quels sont les justificatifs attendus vis à vis du temps réel consacré au projet par le salarié ?

Il s'agit d'être en mesure de justifier le taux de prise en charge de la rémunération chargées des salariés de l'entreprise (action 1 et 2) qui ne peut excéder 80 % pour l'action 1 et 50 % pour l'action 2. La quotité de temps de travail correspondant à cette prise en charge sur le projet peut être justifiée par une feuille de temps.

STRUCTURES DE RECHERCHE ELIGIBLES

Les EESPIG peuvent-ils aussi proposer les mesures ?

Dès lors que la structure est à but non lucratif et est investie d'une mission de recherche, elle est éligible à accueillir des personnels en MAD. Ces structures concourent à la mission de service public d'enseignement supérieur. Il convient de regarder dans leurs statuts si elles ont également une mission de recherche au service de l'intérêt général. Alors elles seraient éligibles.

Les SATT ont-elles un rôle à jouer dans ce dispositif ?

Les SATT, et les filiales de valorisation en général, peuvent, en accord avec leurs établissements actionnaires et selon des modalités définies avec eux, assurer la promotion de la mesure et la contractualisation avec les entreprises partenaires. Elles peuvent représenter l'établissement dans la contractualisation dès lors qu'elles sont agréées structures adossées au sens du code général des impôts et que la collaboration de recherche s'effectue bien dans le laboratoire de l'établissement de recherche.

Une association fait-elle partie des structures publique de recherche ou « assimilées » ?

Dans le cadre de la mise en œuvre de la mesure, les structures à but non lucratif et investies d'une mission de recherche sont éligibles comme structure d'accueil des salariés des entreprises et non comme entreprise.

La mesure vise des laboratoires de recherche universitaires ou peut-elle viser d'autres organisations du Rectorat pouvant être dans cette dynamique de recherche et innovations ?

Sont éligibles pour accueillir des personnels au titre des actions 1 et 2 ou recruter des personnels au titre des critères 3 et 4 tous les établissements publics ou privés à but non-lucratif investis d'une mission de recherche.

Les CHU sont-ils éligibles à cette mesure ?

Oui.

PARTENARIATS ELIGIBLES

Un projet interreg en cours est-il éligible ?

La mesure doit permettre d'inciter l'établissement d'accueil et l'entreprise à effectuer un effort d'investissement additionnel aux engagements déjà en cours, alors même que l'entreprise avait envisagé une contraction de son implication dans le projet.

Ainsi, il est possible d'envisager d'adosser le projet financé au titre de la mesure du Plan de relance à une collaboration existante dès lors qu'il permet d'aller au-delà du programme scientifique initialement défini par les parties, à proportion de l'investissement budgétaire supplémentaire consenti.

Si le dispositif est mobilisé pour un projet de recherche existant, faut-il modifier le périmètre du projet de recherche ?

Oui, le financement apporté dans le cadre de la mesure doit permettre de réaliser des travaux non-prévus initialement.

Un laboratoire commun colocalisé est-il éligible ?

La mesure doit permettre d'inciter l'établissement d'accueil et l'entreprise à effectuer un effort d'investissement additionnel aux engagements déjà en cours, alors même que l'entreprise avait envisagé une contraction de son implication dans le projet.

Ainsi, il est possible d'envisager d'adosser le projet financé au titre de la mesure du Plan de relance à une collaboration existante dès lors qu'il permet d'aller au-delà du programme scientifique initialement défini par les parties, à proportion de l'investissement budgétaire supplémentaire consenti.

Faut-il respecter un taux de présence entre le laboratoire et l'entreprise du Bac+5 recruté ?

Oui, 80 % dans l'entreprise et 20 % dans le laboratoire sur la durée du contrat, sauf lorsque le programme de recherche impose d'accéder à des équipements présents uniquement au sein du laboratoire. Le temps de présence dans le laboratoire doit être au plus de 50 %.

Quelle est la définition du « contrat de recherche » ?

Une collaboration deux parties indépendantes l'une de l'autre et visant à échanger des connaissances ou des technologies, ou à atteindre un objectif commun, fondée sur une division du travail impliquant que les parties définissent conjointement la portée du projet collaboratif, contribuent à sa réalisation et en partagent les risques et les résultats. Une ou plusieurs parties peuvent supporter l'intégralité des coûts du projet et donc soustraire d'autres parties à tout risque financier.

Peut-on bénéficier du dispositif pour une étude de faisabilité d'un projet de recherche ?

Non.

Le contrat de collaboration peut-il porter sur plusieurs personnels privés d'une même entreprise ? La liste doit-elle être nominative ?

Oui, le contrat peut porter sur plusieurs personnels privés d'une même entreprise. Cette liste doit être nominative. Cependant pour les actions 3 et 4, qui impliquent le recrutement de jeunes diplômés par la structure de recherche, il est possible de soumettre dans un 1^{er} temps le projet à la cellule territoriale en se basant sur des profils. La validation du projet ne pourra cependant être définitive qu'une fois les personnels identifiés.

Le contrat de collaboration peut-il porter sur plusieurs projets avec une même entreprise? La sélection se fait-elle projet par projet ?

A priori oui, le contrat de collaboration peut englober plusieurs projets. Il n'y a pas de sélection par l'ANR mais une validation de la réalité de la collaboration de recherche par la cellule territoriale. Cette appréciation est réalisée projet par projet.

Pour les personnels de R&D en CDI partiellement affectés sur l'action 1, y-a-t-il un pourcentage minimum du temps de travail devant être affecté à la collaboration ?

80 % minimum.

Y-a-t-il une quotité minimale de ce temps affectée à la collaboration des personnels de R&D en CDI dans le laboratoire ? Peut-elle être inférieure à 80 % en raison de l'éloignement géographique entre l'entreprise et le laboratoire ?

Le salarié doit consacrer 80 % de son temps de travail au projet de recherche. En raison de l'éloignement géographique entre l'entreprise et le laboratoire, son temps de présence dans le laboratoire peut être inférieur à 80 % mais doit être au minimum de 50 %.

Les chercheurs recrutés en CDD sur les actions 3 et 4 peuvent-ils être présents dans les locaux du laboratoire pour une partie majoritaire voire totale de leur temps en raison de la nécessité d'accès à des plateformes expérimentales et/ou des démonstrateurs pour le test et le déploiement des solutions technologiques développées dans le cadre de la collaboration ?

Les actions 3 et 4 visent à fournir une première expérience de travail en entreprise dans le cadre d'une collaboration de recherche et à ce titre doivent être majoritairement présents dans les locaux de l'entreprise. Cette part peut être inférieure à 80 % en raison des besoins d'organisation du programme de recherche, comme par exemple l'accès à des équipements spécifiques mais doit être au minimum de 50 %.

Concernant les personnels d'entreprises amenés à être délocalisés dans les laboratoires, faut-il que l'entreprise et l'établissement public aient un contrat de collaboration déjà en cours ?

L'affectation des personnels d'entreprises dans les structures de recherche se fait dans le cadre d'une collaboration de recherche. Celle-ci peut être nouvelle ou un avenant peut-être fait à une collaboration en cours, à la condition de permettre la réalisation de travaux supplémentaires, non-prévus initialement ou de pallier une demande de réduction du projet par l'entreprise en raison de la crise.

Est-il possible de monter une opération avec un nouveau partenaire industriel avec lequel les discussions sont entamées mais non formalisées ?

Oui, cependant le projet doit pouvoir démarrer dans une échéance raisonnable. Par ailleurs, la convention de collaboration de recherche avec l'entreprise partenaire doit être signée et transmise à l'ANR au plus tard 4 mois après l'obtention de l'avis favorable de la cellule territoriale.

ENTREPRISES ELIGIBLES

Peut-on proposer ce dispositif à une entreprise française implanté dans une région différente de l'organisme de recherche, mais qui a un contrat collaboratif ?

Oui, l'entreprise partenaire doit avoir un établissement en France, mais rien n'impose qu'elle soit localisée dans la même région que le laboratoire.

Une start-up est-elle éligible ?

Oui, dès lors qu'elle a été créée avant le 01/01/2019.

La taille de l'entreprise est-elle un critère éliminatoire (trop grosse donc pas besoin d'aides, trop petite donc pas crédible pour supporter de la R&D) ?

La mesure est ouverte aux entreprises de toutes tailles, mais viser à terme une proportion d'au plus 50 % de grandes entreprises sur l'ensemble de la période d'application.

Comment est défini le périmètre des entreprises qui sont éligibles ? Y-a-t-il une liste de statuts autorisés ?

Il n'y a pas de statut d'entreprise visé. Les structures qui sont qualifiées d'entreprises et ont un statut d'entreprise mais qui ont été créées ou labellisées par l'État dans le cadre de ses politiques publiques, notamment dans le cadre du PIA ne sont cependant pas éligibles.

Les associations sont-elles éligibles en tant qu'entreprises ?

Dans le cadre de la mise en œuvre de la mesure, les structures à but non lucratif et investies d'une mission de recherche sont éligibles comme structure d'accueil des salariés des entreprises et non comme entreprise.

Les structures adossées à des Grandes Ecoles ou Universités dont l'activité centrale est la valorisation de la recherche, liées à leur Etablissement par une convention cadre et labellisée par le MESRI, peuvent-elles proposer cette mesure à leurs partenaires dans le cadre des collaborations de recherche (thèse, étude postdoctorale...)?

Les filiales de valorisation en général, peuvent, en accord avec leurs établissements actionnaires et selon des modalités définies avec eux, assurer la promotion de la mesure et la contractualisation avec les entreprises partenaires. Elles peuvent représenter l'établissement dans la contractualisation dès lors qu'elles sont agréées structures adossées au sens du code général des impôts et que la collaboration de recherche s'effectue bien dans le laboratoire de l'établissement de recherche.

Les EPIC sont elles éligibles en tant qu'entreprise pour la mise en place d'une collaboration avec un laboratoire académique ?

Les EPIC ne sont pas considérés comme des entreprises mais comme des organismes de recherche.

Est-il possible d'envisager des projets avec plusieurs filiales d'une même société ?

Oui, mais le nombre de personnels pour l'ensemble des actions et l'ensemble des partenariats est limité à 20 salariés par entreprise. Depuis la loi de modernisation de l'économie (LME) de 2008, l'entreprise est définie comme la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes. Concrètement, l'entreprise est, soit une unité légale (entité juridique identifiée par son numéro Siren) indépendante, soit un regroupement économiquement pertinent d'unités légales appartenant à un même groupe de sociétés.

Le plafond de 20 salariés par entreprise s'entend-t-il pour l'ensemble des collaborations que l'entreprise a avec tous les structures publiques de recherche ou structure de recherche par structure de recherche ? Qui controle (à part la déclaration sur l'honneur de la société) ?

Le plafond est à considérer pour toutes structures de recherche confondues. Les données sont centralisées au sein de la plateforme de dépôt et peuvent être contrôlées *a posteriori*.

Est-ce qu'une association loi 1901, qui fait de la R&D pour l'industrie en tant que bureau d'études, peut être considéré comme un partenaire industriel dans le cadre de cette mesure d'accompagnement du plan de relance ?

Les structures à but non-lucratif ne sont pas considérées comme des entreprises au titre de cette action.

Existe-t-il une condition de recours à de l'activité partielle ces derniers mois pour l'entreprise bénéficiaire : un recours minimum obligatoire, un recours maximum ?

Non.

Les filiales en France de sociétés étrangères peuvent-elles bénéficier du dispositif ?

Oui.

Une collectivité territoriale comme une commune peut elle être entreprise partenaire pour la mise en oeuvre de la mesure de préservation de l'emploi R&D dans le cadre de France Relance?

Non, la mesure vise à la préservation de l'emploi de R&D privé.

Un établissement public local est-il éligible ?

Non.

Une entreprise n'ayant pas rencontré de difficultés pendant la crise sanitaire est-elle éligible ?

Compte-tenu du contexte de reprise économique, les conditions de mise en œuvre de la mesure ont été révisées fin janvier 2022 pour assurer l'éligibilité des entreprises qui n'auraient pas rencontré de difficultés pendant la crise sanitaire.

Un GIE est-il éligible ?

Compte-tenu des missions particulières des GIE, leur éligibilité est décidée au cas par cas par la cellule territoriale.

La jeune entreprise universitaire est-elle éligible ?

Oui, si elle a été créée avant le 1^{er} janvier 2019.

Pour définir l'éligibilité d'une filiale d'entreprise, doit-on prendre en considération la date de création de la filiale, ou la date de création de la société mère ?

Si le contrat de collaboration est signé avec la filiale, c'est la date de création de la filiale qui doit être pris en compte. Si le contrat de collaboration est signé avec la société mère alors, c'est date de création de la société mère qui prévaut.

Comment gère-t-on l'arrêt d'une collaboration ? En cas de démission du salarié, l'entreprise peut-elle changer de personnel ou est-ce une nouvelle collaboration ? En cas de licenciement économique ?

La démission du personnel concerné met fin à la collaboration. Dans le cas d'un licenciement économique, l'entreprise revient sur son engagement initial visant à pérenniser l'emploi, les conditions de la collaboration sont donc rompues.

Que se passe-t-il si après 2 ans de contrat, l'entreprise ne souhaite pas garder le salarié ?

Les actions 1 et 2 concernent des personnels de R&D bénéficiant d'un CDI présents dans les effectifs de l'entreprise au 31 décembre 2019 avec période d'essai validée. L'entreprise s'engage à l'issue de la collaboration à conserver son personnel sur un emploi à temps plein et à valoriser les compétences et/ou qualifications acquises durant la collaboration. Si l'entreprise revient sur son engagement, un argumentaire justificatif doit être produit par ses soins.

PERSONNELS ELIGIBLES

Le soutien est-il réservé aux salariés ou s'étend-t-il aux dirigeants et gérants d'entreprises voire des indépendants en EURL ?

Le soutien est réservé aux salariés.

Est-ce qu'il y a des conditions de nationalité (ou de double nationalité) pour les candidats aux mesures 3 et 4 ?

Non. La nationalité des candidats est susceptible néanmoins de faire l'objet d'une attention particulière par la cellule territoriale et le fonctionnaire sécurité-défense.

Est-ce que les diplômes de Master ou de Doctorat des candidats doivent être issus d'un établissement français ?

Non, dès lors qu'ils sont reconnus comme tels par le système d'accréditation français.

Est-ce qu'un chercheur consultant au sein d'une entreprise, est éligible à la mesure de préservation, s'il est mis à disposition du laboratoire public avec lequel l'entreprise travaille ?

Ne sont éligibles que les salariés de l'entreprise en CDI et présents dans les effectifs de l'entreprise au 31 décembre 2019.

Dans les actions 1 et 2, la quotité de temps travaillé dans le laboratoire utilisera quel « statut » : la MAD contre remboursement (c'est une modification du contrat de travail) ? Y'aura-t-il d'autres modalités utilisables pour éviter la modification du contrat de travail ?

Quand elle est possible, la MAD doit être privilégiée. Par exception, en cas d'impossibilité légale, une affectation dans le cadre d'une collaboration de recherche peut être faite.

A priori, en tant qu'organisme public nous ne pouvons pas localiser ou mettre à disposition de personnel en CDD. Nous comprenons qu'il ne s'agit pas de MAD mais simplement une localisation ? (Contrairement s'il s'agit de MAD il nous semble que l'entreprise devrait rembourser la quote part correspondant des salaires ?) Cela sera-t-il juridiquement accompagné d'un texte ?

Effectivement, la MAD de personnels de droit public en CDD n'est pas possible. Donc il s'agit d'une affectation dans le cadre d'une collaboration. La convention de collaboration encadre le projet.

Si le cadre du partenariat est un laboratoire commun colocalisé, est-ce que le temps consacré dans le laboratoire commun (même s'il n'est pas localisé dans la structure d'accueil) peut être vu comme une exception justifiée pour la localisation du salarié ?

La dérogation envisagée concernait notamment les plateformes. Dans le cas d'un laboratoire commun avec co-localisation, on peut comprendre la logique en termes d'affectation, toutefois cela implique qu'il y ait un élément « nouveau » - un nouveau contrat par exemple auquel s'adosse la mesure RH et des flux financiers bien identifiés qui fassent apparaître les contributions de l'entreprise. La mesure ne peut soutenir une collaboration pré-existante sans modification de son périmètre. La cellule territoriale veillera à l'absence d'effet d'aubaine.

Quel le niveau d'informations à fournir concernant le candidat. Faut-il l'avoir identifié ? recruté préalablement ?

Les candidats doivent être identifiés. Cependant pour les actions 3 et 4, qui impliquent le recrutement de jeunes diplômés par la structure de recherche, il est possible de soumettre dans un 1^{er} temps le projet à la cellule territoriale en se basant sur des profils. La validation du projet ne pourra cependant être définitive qu'une fois les personnels identifiés, mais pas nécessairement recrutés.

Peut-on fournir le contrat de travail après la validation du dossier par la DRARI ?

Uniquement pour les actions 3 et 4.

Pour l'action 2, peut-on fournir l'avis positif de l'école doctorale après validation du dossier par la DRARI ?

Non

Est-qu'un salarié CIFRE est éligible au dispositif ?

Non, la CIFRE est déjà une mesure de soutien public, elle ne peut pas être cumulée avec la mesure du plan de relance de soutien aux emplois de R&D.

Si le candidat n'est pas encore diplômé (à venir sur 2020-2021), sommes-nous obligés d'attendre pour le dépôt du dossier ?

Oui

Des doctorants en fin de thèse, mais qui n'ont pas encore soutenu (mais dont la soutenance est planifiée et qui n'ont plus de contrat de travail) peuvent ils être recrutés dans le cadre de ce dispositif pour démarrer le projet de post doc ?

Le recrutement ne peut intervenir qu'une fois le diplôme obtenu.

MODALITES DE RECRUTEMENT

Le recrutement pour les actions 3 et 4 se fait-il au niveau du laboratoire ou de l'entreprise ?

Au niveau du laboratoire.

Le jeune diplômé est-il nécessairement recruté sur CDI ?

Le support de recrutement doit couvrir la période du contrat de collaboration. Si le droit le permet, cela peut être un CDD.

Quel sera le statut du salarié d'une entreprise travaillant dans un laboratoire public ?

Le salarié doit être mis à disposition du laboratoire, sauf impossibilité légale. Il y a alors une affectation sur projet dans le cadre d'une collaboration de recherche.

La mesure prévoit un partage du temps du salarié entre laboratoire et entreprise. Les ratios prévus sont-ils pour l'ensemble de la période de recherche ? Cela peut-être une période de quelques semaines totalement en laboratoire puis une période totalement en entreprise ?

Les ratios sont prévus sur la période de recherche. Donc, il peut y avoir une alternance de semaines complètes.

Est-il envisageable qu'un personnel d'une entreprise accueilli au sein d'une structure de recherche occupe 100 % de son temps de travail à la collaboration de recherche avec un temps de présence dans la structure d'accueil de recherche situé entre 50 % et 80 % ?

Oui

Quand est-il de personnels inclus par ailleurs dans d'autres projets (ex 50 % sur ANR) : est-ce possible de mobiliser cette personne à 50 % seulement ?

Non, le personnel doit consacrer 80 % de son temps de travail au projet de recherche financé dans le cadre de la mesure.

FINANCEMENT

Quel est le positionnement par rapport au dispositif JD du CIR qui "finance" déjà à 120 % les 2 premières années d'un CDI sur un poste de R&D ?

Le salaire du jeune docteur ne peut entrer dans l'assiette du CIR que s'il est pris en charge par l'entreprise.

Sachant que le dispositif national couvre 50 % à 80 % du coût de la rémunération, est-il envisageable que la Région soit aussi partie prenante pour prendre en charge tout ou partie du reste à charge ?

La Région peut intervenir en co-financement, dans le respect de la réglementation européenne sur les aides d'État et le cumul des fonds européens (facilité pour la relance et la résilience et fonds structurels par exemple). En cas de cumul de financements publics, ils devront être portés à la connaissance de l'ANR.

Sachant que les personnels restent employés de l'entreprise partenaire, la subvention est-elle versée directement à l'entreprise ou transite t-elle par l'établissement public ?

Lorsque l'entreprise est l'employeur (actions 1 et 2), elle paie le salarié et l'affectation du salarié sur le projet de recherche collaborative donne lieu à une prise en charge partielle des coûts salariaux par l'État via l'établissement public.

Peut-on cumuler sur un même projet des financements ANR au titre du PIA et des financements ANR au titre de la relance ?

Oui, dans le respect de la réglementation européenne des aides d'État et des règles de financement applicable à chaque action. Le cumul des financements devra être porté à la connaissance de l'ANR.

Les dépenses non couvertes par le financement de l'État sont-elles à la charge de l'entreprise ? Ou alors d'autres sources de financement peuvent éventuellement se substituer à l'entreprise ?

La mesure ne vise pas à couvrir 100 % des coûts du projet pour l'entreprise, il peut donc exister un reste à charge pour elle, au titre de ses frais propres ou des frais du laboratoire non-couverts par la subvention de l'État. D'autres financements peuvent être recherchés, dans le respect de la réglementation européenne sur les aides d'État et de cumul des fonds européens (facilité pour la relance et la résilience et fonds structurels par exemple). En cas de cumul de financements publics, ils devront être portés à la connaissance de l'ANR.

Peut-on remplacer un financement privé par un financement public (situation qui pourrait se poser pour une MAD) ?

Non, dès lors que le financement privé était acquis. Le financement public doit permettre d'aller au-delà de ce qui était prévu initialement au contrat de collaboration de recherche.

Le financement ANR est-il versé à l'organisme de recherche qui le reverse ensuite aux industriels ?

L'ANR conventionnera avec l'établissement d'accueil, il n'y a pas de reversement mais remboursement de la part de la rémunération du salarié, affecté ou mis à disposition dans le cadre du projet. La convention de MAD ou de collaboration qui permet d'identifier les conditions d'affectation du salarié, est signée et transmise à l'ANR.

Est-ce que les coûts complets de l'annexe financière intègrent les règles habituelles de l'ANR pour le calcul des frais de structure (68% de la masse salariale) et des frais de gestion (7% des autres coûts) ?

Non, le forfait d'accompagnement de 15 k€ doit permettre de couvrir les frais de structures et il n'y a pas de frais de gestion éligibles à un financement public sur cette mesure.

L'aide est-elle versée sous forme de CIR ou bien directement ?

L'aide est versée directement à la structure de recherche et lui permet de prendre à sa charge les coûts de la MAD du salarié ou de son affectation par l'entreprise sur le projet.

Dans le cas des actions 3 et 4, s'agit-il de demandeurs d'emploi qui sont recrutés par l'établissement ? Dans ce cas, est-ce que l'établissement perçoit l'aide de l'État ? Est-ce l'entreprise qui verse le complément directement à l'établissement public ?

Les jeunes diplômés sont recrutés par l'établissement, qui perçoit l'aide directement de l'ANR. Il complète le montant de l'aide sur ses fonds propres ou sur contribution de l'entreprise.

Sur quelle assiette la prise en charge du salaire par l'État est-elle calculée ? Les plafonds de rémunérations sont-ils annuels ? Le taux de MAD peut-il être adapté au regard de ce plafond ?

Le coût salarial de référence du personnel de R&D engagé dans un projet de recherche collaborative correspond à son salaire brut de référence (sans les primes, indemnités ni majoration) augmenté des

cotisations patronales, ou au salaire tel que défini par les textes légaux et réglementaires applicables à la structure de recherche pour la mise à disposition d'un salarié de droit privé.

Le financement accordé à la structure de recherche pour la prise en charge partielle du coût salarial des personnels de R&D engagés dans un projet de recherche collaborative est égal au maximum à :

- 63 k€/an en moyenne pour les salariés bénéficiant de l'action 1 ;
- 37 k€/an en moyenne pour les salariés bénéficiant de l'action 2 ;
- 48 k€/an en moyenne pour les salariés bénéficiant des actions 3 et 4.

Un forfait d'accompagnement de 15 k€/an/salarié est accordé par personnel et par an à la structure de recherche.

L'enveloppe budgétaire allouée aux établissements sur la base de ces forfaits doit conduire les établissements à équilibrer leur portefeuille de projets, en fonction des rémunérations réelles des salariés accueillis dans le cadre des actions 1 et 2 et des jeunes diplômés recrutés. Ces rémunérations, notamment dans le cas de l'action 1 et 2, peuvent être supérieures ou inférieures, aux forfaits versés par l'ANR au moment du conventionnement. Le montage des collaborations de recherche effective se fait sous la contrainte de l'enveloppe budgétaire globale allouée, permettant aux établissements d'équilibrer les différentes situations.

Est-ce que la prise en charge de l'État correspond uniquement à la présence du salarié dans le laboratoire d'accueil ou à l'ensemble du temps consacré au projet ?

La prise en charge partielle de la rémunération du salarié de l'entreprise correspond à son temps d'affectation au projet pour lequel il exerce ses missions dans le laboratoire d'accueil. S'agissant d'une collaboration de recherche, l'entreprise a un reste à charge de 20 % de la rémunération et peut apporter une contribution financière au projet.

Le forfait d'accompagnement de 15 000 € doit-il être justifié par l'établissement ? Quels sont les coûts couverts par ce forfait ?

Il s'agit d'un forfait, qui ne sera donc pas à justifier par l'établissement.

Le forfait de 15 000€ par personnel et par an est-il proratisé lorsque le projet ne se déroule pas sur une année complète ?

Oui, c'est à l'établissement de procéder à cette proratisation, l'ANR versant un forfait unique pour chaque personnel par an et par action.

Quels types de dépenses sont pris en charge dans la rémunération du personnel (primes, ...) ?

Sont pris en compte dans la rémunération, le salaire brut de référence des personnels R&D engagés dans le projet (sans les primes, indemnités ni majoration) augmenté des cotisations patronales ou le salaire tel que définis par les textes légaux et réglementaires applicables à la structure de recherche pour la mise à disposition d'un salarié de droit privé.

Comme ces fonds sont européens, doit-on se préoccuper du taux d'aide d'État pour les universités mais aussi pour l'entreprise ?

Les fonds étant européens, ils doivent respecter les règles d'intensité et de cumul d'aide imposées en cas de cofinancement avec d'autres fonds européens ainsi que la réglementation européenne sur les aides d'État dès lors que les fonds alloués répondent à la qualification d'aide d'État.

Quelle est la date de début d'éligibilité des dépenses ? Pouvez-vous préciser les dépenses éligibles, le calendrier des relevés des dépenses, les justificatifs demandés ?

La date d'éligibilité des dépenses est la date d'avis favorable de la cellule territoriale.

Les sociétés devront-elles exclure pour leur CIR les 15 k€ forfaitaires ou bien uniquement la prise en charge de la rémunération de leur salarié reçue via l'établissement des actions 1 et 2 ?

Le forfait de 15 k€ est versé à la structure de recherche. Pour leurs déclarations au CIR, les entreprises doivent donc uniquement déduire la prise en charge de la rémunération de leur salarié. Les dépenses de personnels de R&D éligibles au CIR sont celles effectivement supportées par l'entreprise.

L'entreprise est-elle éligible au CIR pour le reste à charge sur les actions 3 et 4 ?

Dans le cadre d'une collaboration de recherche, une entreprise partie à la collaboration peut intégrer dans la base de calcul de son CIR les montants facturés par une autre partie à la collaboration, sous réserve qu'il s'agisse de dépenses éligibles, que ce flux financier soit prévu par l'équilibre du contrat de collaboration et que la partie qui émet la facture n'intègre pas ces dépenses dans son propre CIR. Il est précisé que les montants facturés n'intègrent pas de marge.

Ainsi, à titre d'illustration, un contrat de collaboration encadrant une thèse CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche) est éligible au CIR, si l'examen du contrat et de ses annexes permet d'identifier le programme de recherche qui est l'objet du contrat et la contribution de chacun (annexe scientifique) ainsi que l'apport respectif des parties (annexe financière).

Ces précisions ont été intégrées dans l'actualisation du BOI-BIC-RICI-10-10-20-30 le 13/07/2021 (§ 171 et suivants).

Peut-on intégrer la prime de précarité et les éventuelles charges supplémentaires dues à l'UNEDIC, à la demande de subvention vis-à-vis des actions 3 et 4 (à minima 10 % du total) ?

Il n'y a pas de demandes de subvention pour les actions, puisque les forfaits de rémunération ainsi que de coûts environnés par personnel et par an sont fixes. Les forfaits de rémunération versés correspondent à une moyenne de rémunération chargée. La prime de précarité est un élément constitutif de la rémunération brute des CDD, elle peut donc être intégrée à la rémunération des jeunes diplômés recrutés en CDD.

Les frais de missions pour les collaborateurs sur les 4 actions sont-elles éligibles ? sur la masse salariale ou sur les frais de fonctionnement forfaitaire ?

Les frais de missions ne sont pas éligibles sur la masse salariale mais peuvent être couverts par le forfait de fonctionnement.

DOSSIERS DE CANDIDATURE

Les candidats doivent-ils être identifiés, recrutés pour la soumission d'un dossier ? Le contrat de travail doit-il être signé ?

Les candidats doivent être identifiés. Cependant pour les actions 3 et 4, qui impliquent le recrutement de jeunes diplômés par la structure de recherche, il est possible de soumettre dans un 1^{er} temps le projet à la cellule territoriale en se basant sur des profils. La validation du projet par la cellule territoriale ne pourra cependant être définitive qu'une fois les personnels identifiés, mais pas nécessairement recrutés.

Le contrat de travail doit être signé pour les actions 1 et 2, il peut s'agir de versions non signées des contrats pour les actions 3 et 4, qui devront être signés et transmis à l'ANR pour confirmer l'avis de la cellule territoriale.

Qui est le correspondant principal du laboratoire ?

La personne en charge du suivi et de l'encadrement de l'équipe du projet.

A quoi correspond la contribution financière de l'entreprise ? Y a-t-il un contrôle sur la contribution financière de l'entreprise ?

La contribution financière de l'entreprise correspond aux versements qu'elle apporte éventuellement à la structure de recherche dans le cadre du contrat de collaboration. Il n'y a pas de contrôle spécifique de cette contribution

Que doit contenir la « description du projet de recherche » ? A-t-on un template ? un nombre de pages/caractères max ?

Il n'y a pas de document type, une description de quelques pages devrait suffire à donner les principaux éléments.

À quoi correspondent les modalités financières d'accueil. Correspondent-elles au coût d'hébergement effectif des personnels des actions 1 et 2 au sein de la structure de recherche ? Faut-il intégrer les coûts d'hébergements des entreprises pour les actions 3 et 4 ?

Le forfait de 15 k€ par personnel et par an vise à permettre la prise en charge des coûts d'environnement du projet de recherche dans l'ensemble des actions de la mesure du plan de relance. Aucune aide n'est versée à l'entreprise pour l'accueil des jeunes diplômés dans le cadre de l'action 3 et 4.

Comment peut-on avoir le montant de la subvention accordée pour une collaboration, afin de calculer la contribution financière de l'entreprise ?

Le financement public correspond à la prise en charge partielle de la rémunération du salarié avec un forfait maximum (63 k€/an pour l'action 1, 37 k€/an pour l'action 2, 48 k€/an pour les actions 3 et 4) et un forfait de fonctionnement par an et par personnel pour le laboratoire d'accueil (15 k€/an). La structure de recherche doit s'appuyer sur ces éléments et sur le salaire réel pris en charge pour calculer la contribution financière de l'entreprise.

Si l'établissement dans lequel s'effectue la recherche est le même que celui de son siège, doit-on remplir les informations relatives à l'établissement de recherche ?

Oui.

Que doit contenir les pièces à joindre pour le personnel, notamment les modalités de retour du personnel ? En quoi consiste l'engagement de l'entreprise pour l'embauche du CDD recruté par l'établissement sur le projet ?

Pour les actions 1 et 2, le contrat de collaboration doit préciser les modalités de retour du salarié sur un emploi à temps plein dans son entreprise qui devront permettre de valoriser les compétences et/ou qualifications acquises durant le projet de recherche.

Pour les actions 3 et 4, le contrat de collaboration doit préciser les conditions d'embauche envisagées par l'entreprise des jeunes diplômés / docteurs à l'issue du projet de recherche.

Qu'est-ce que le "Plan de financement initial" à soumettre sur la plateforme ?

Il s'agit du détail des coûts réels du projet – rémunération des personnels concernés et montant des projets de recherche conduits.

Les pièces à joindre concernant l'entreprise sont-elles à télécharger par l'établissement sur la plateforme, ou l'entreprise peut avoir accès à la plateforme ?

Les entreprises n'ont pas accès à la plateforme, c'est à l'établissement de compléter l'intégralité des dossiers.

Les difficultés rencontrées par l'entreprise sont à justifier pour les Actions 1 & 2, le sont-elles également pour les actions 3 & 4 pour lesquelles c'est l'organisme de recherche qui embauche ?

Les critères s'appliquent pour l'ensemble des actions de cette mesure du plan de relance, l'objectif étant de prévenir des situations dans lesquelles le soutien spécifique de l'État ne se justifie pas, soit parce que l'entreprise ne rencontre aucune difficulté pour mener à bien ses collaborations avec le public, soit parce qu'elle est en trop grande difficulté pour justifier un soutien destiné à garantir la pérennisation des emplois et l'investissement en R&D.

Quels sont les critères qui font qu'un projet est qualifié de « numérique » ? Est-ce qu'un projet qui n'a pas de « part numérique » est éligible ?

La part numérique du projet peut être estimée à partir de la méthodologie proposée par la Commission européenne et disponible sur le site de l'ANR.

Les projets n'ayant pas de « part numérique » sont éligibles. Néanmoins le PNRR a fixé une part de 40 % de projets susceptibles de contribuer à la transition numérique. Le respect de ce taux concerne l'ensemble de la mesure Plan de Relance et sera garanti en cours de mise en œuvre, en fournissant notamment un critère de priorité pour les DRARI.

Quels sont les critères précis analysés par les cellules territoriales pour donner un avis sur la "Position du projet de recherche au regard du plan territorial de transition et du Plan Energie-Climat" ? Les départements non éligibles au plan de transition juste doivent-ils renseigner cet item ?

Il s'agit principalement de s'assurer que les projets de collaboration portés ne contreviennent pas aux objectifs du plan énergie-climat et, le cas échéant, du plan territorial de transition juste.

À quel moment faut-il solliciter l'avis du fonctionnaire sécurité défense (FSD) ?

Le FSD doit être averti le plus rapidement possible du dépôt d'un dossier. Il ne peut être saisi formellement qu'une fois le dossier complet et notamment les personnels de R&D identifiés. Sans avis favorable du FSD, la cellule territoriale ne peut rendre un avis favorable.

Comment doivent procéder les établissements qui ne disposent pas d'un fonctionnaire sécurité défense ?

Ces établissements doivent se rapprocher du service de défense et de sécurité du ministère.

Contacts : frederic.marie@recherche.gouv.fr ; jeremie.castello@recherche.gouv.fr

Dans quelles situations doit-on solliciter l'avis du service de défense et de sécurité du ministère (SDS) ?

Le SDS doit être obligatoirement saisi dès lors que le laboratoire d'accueil du personnel de R&D est placé en zone à régime restrictif (ZRR). En dehors de ces situations, l'avis du SDS est uniquement optionnel.

PLATEFORME

Le nombre d'accès à la plateforme est-il limité par établissement ?

Chaque établissement dispose d'un seul accès, qui peut être utilisé simultanément par plusieurs personnes.

Quel est niveau de sécurité de cette plateforme pour le stockage des données ? La confidentialité des éléments transmis sur la plateforme est-elle garantie ?

Tout document/information transmis via cette plateforme est réputé confidentiel.

Comment supprimer un dossier de candidature ? Comment obtenir les identifiants pour son établissement ?

Vous pouvez envoyer votre demande à preservation.emploi@agencerecherche.fr.

Quels sont les délais de réponse une fois que la candidature est transmise à la cellule territoriale ?

Une fois votre dossier notifié via la plateforme à la cellule territoriale, elle a 15 jours ouvrés pour vous rendre un avis. Pour pouvoir rendre un avis favorable, la cellule territoriale doit au préalable disposer de l'avis favorable du fonctionnaire sécurité défense de l'établissement ou du service de défense et de sécurité du ministère.

Si le délai de 15 jours est dépassé, le dossier est-il réputé comme ayant obtenu un avis favorable et le contrat de collaboration peut être mis en signature ?

Non

Pour les avis, reçoit-on une notification autrement que sur la plateforme ?

Oui, vous recevez un mail vous avertissant que la DRARI a rendu son avis.

La mise à jour des indicateurs se fait-elle via la plateforme ? Doit-elle être réalisée tous les trimestres ou tous les mois ?

La mise à jour des indicateurs doit se faire sur la plateforme à minima tous les trimestres, avec la possibilité de la faire tous les mois.

Est-ce que l'ETPT est différent du temps consacré à la collaboration ?

Il s'agit de la quotité de temps de travail dans la structure d'accueil du salarié (la structure de recherche pour les dispositifs 1 et 2, l'entreprise pour les dispositifs 3 et 4).

Comment est défini le montant du financement consommé au niveau du suivi des conventions de collaboration ?

Il s'agit des coûts réels dépensés dans le cadre de la convention de la collaboration (salaires et forfait d'accompagnement).

Le salaire saisi dans l'application est le brut ou le chargé ?

Le salaire saisi dans la plateforme de l'ANR est le salaire chargé.