



MISE EN ŒUVRE DE LA

STRATÉGIE DES RESSOURCES HUMAINES POUR LA RECHERCHE (HRS4R)

À UNIVERSITÉ PARIS DIDEROT
Membre de l'Université Sorbonne Paris Cité

En application de la Charte européenne du chercheur et
du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE.....	3
PARTIE 1. LA HRS4R À L'UNIVERSITÉ PARIS DIDEROT	
1.1 Présentation de l'Université Sorbonne Paris Cité.....	4
1.2 Présentation de l'université Paris Diderot.....	4
PARTIE 2. MÉTHODOLOGIE	
2.1 2.1 L'approche commune à USPC	5
2.2 Approche interne à l'Université Paris Diderot.....	6
PARTIE 3. ANALYSE INTERNE ET PLAN D'ACTION A L'UNIVERSITÉ PARIS DIDEROT	
3.1.1 Résumé de l'analyse interne.....	9
3.1.2 Analyse interne	12
3.2.1 Résumé du plan d'action.....	13
3.2.2 Plan d'action	14
3.3 Calendrier - Diagramme de GANTT	36
PARTIE 4. ÉVALUATIONS	
4.1 Évaluation interne de la mise en œuvre	40
4.2 Évaluation externe	40
Conclusion	
Annexe 1. Institution Endorsement Letter to Adopt the C&C Principles	41
Annexe 2. Liste des sigles	42

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'Espace européen de la recherche (EER), l'Union européenne a souhaité promouvoir l'attractivité du métier de chercheur, favoriser la mobilité et construire de réelles perspectives de carrière.

Pour atteindre ces objectifs, la Commission européenne a élaboré, en 2005, une Charte européenne du chercheur ainsi qu'un Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, textes qui définissent tous deux les rôles, les responsabilités et les droits des chercheurs mais aussi ceux de leurs employeurs. La Charte et le Code (C&C) ont vocation à garantir des carrières de recherche attractives et à améliorer les conditions de recrutement et de travail des chercheurs en Europe.

Ces objectifs rencontrent pleinement la politique de soutien à l'excellence dans le domaine de la recherche de l'université Paris Diderot et les actions partagées dans cette perspective avec les membres de l'Université Sorbonne Paris Cité (USPC), visant au renforcement de l'attractivité et du rayonnement international du site et à sa bonne insertion dans l'Espace européen de la recherche.

S'inscrire dans une démarche qualité volontaire, flexible mais déterminée selon le modèle proposé par l'Union européenne dans le cadre de la stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R) apporte un cadre utile et efficace à un travail déjà initié dans cette perspective.

Renouveler l'engagement des membres de l'Université Sorbonne Paris Cité déjà signataires de la Charte et du Code, encourager les autres à s'inscrire dans cette démarche, résulte d'une volonté collective d'avancer dans une dynamique partagée pour coordonner nos efforts, échanger les bonnes pratiques des établissements en présence et développer des actions efficaces au service d'une stratégie

en matière de recrutement scientifique.

L'université Paris Diderot et les autres membres de USPC ont défini une méthodologie et un calendrier communs en ce sens. La démarche collective, pensée comme une impulsion et un levier pour permettre un travail interne intensif, est exposée dans les deux premières parties de la présente proposition afin de présenter l'originalité de notre candidature.

Elle a permis une analyse approfondie interne à chaque établissement, prenant en considération les forces et faiblesses de chacun et les pratiques déjà à l'œuvre, et l'élaboration d'un plan d'action propre à déployer, comprenant quelques actions communes déjà mises en place et des projets communs pour l'avenir. Les propositions de chaque établissement membre de la COMUE et celle de USPC, sont porteuses de demandes individuelles de labellisation (« HR Excellence in Research »), et soumises à l'évaluation de la Commission européenne.

A l'université Paris Diderot, l'analyse et les actions à mettre en œuvre sont présentées dans les pages suivantes.

PARTIE 1. LA HRS4R À L'UNIVERSITÉ PARIS DIDEROT

1.1 Présentation de l'Université Sorbonne Paris Cité

L'Université Sorbonne Paris Cité (USPC) rassemble, autour d'un projet partagé, 8 établissements d'enseignement supérieur et de recherche (Université Sorbonne Nouvelle – Paris 3, Université Paris Descartes, Université Paris Diderot, Université Paris 13, EHESP, INALCO, IPGP, Sciences Po) ainsi que 5 organismes de recherche (CNRS, INED, INRIA, INSERM, IRD) français. Il s'agit juridiquement d'une Communauté d'universités et établissements (COMUE) dont les statuts ont été approuvés par décret du 30 décembre 2014.

USPC soutient des actions de recherche et de formation au service d'une politique d'excellence, visant à faire vivre des valeurs communes à tous les établissements membres :

- assurer la qualité des formations, et par là-même la réussite des étudiants et leur insertion professionnelle ;
- renforcer l'excellence de la recherche et l'attractivité internationale des meilleurs doctorants et chercheurs ;
- se saisir des questions sociétales en encourageant les interactions scientifiques interdisciplinaires.

Le site dispose ainsi d'une expertise scientifique de haut niveau dans des secteurs variés, et d'une puissante capacité d'action collective pour renforcer la visibilité et l'attractivité de la recherche au meilleur niveau mondial.

Le cadre d'action de USPC

Quatre orientations guident l'ensemble des actions de USPC :

- l'internationalisation des formations et de la recherche : partenariats privilégiés à l'international, politique de langues étrangères, dispositifs de mobilité, attractivité et accueil d'étudiants et de professeurs ;
- les nouvelles formes pédagogiques, mélangeant les enseignements numériques et classiques ;
- l'interdisciplinarité, indispensable pour résoudre les grands défis sociétaux en mobilisant la formation et la recherche ;
- la vie de campus, impliquant les étudiants et les personnels.

Autour ces axes stratégiques se construit peu à peu un nouveau modèle universitaire, en s'appuyant sur des établissements de renommée mondiale, afin d'être mieux armés, tous ensemble, pour répondre aux défis sociétaux de demain.

L'activité de l'Université Sorbonne Paris Cité est complémentaire de celle de ses établissements ; elle vise à faciliter leur convergence et à renforcer l'efficacité de leurs actions.

La politique en matière de ressources humaines

Au cœur des actions menées dans le cadre du projet ambitieux de l'Université Sorbonne Paris Cité en matière de recherche se situent les chercheurs et enseignants-chercheurs dans toutes les étapes de leur carrière. Les enjeux liés aux questions autour du recrutement des chercheurs, de la gestion des carrières, de la mobilité et de la formation continue sont nombreux.

La création d'un collège des écoles doctorales à l'échelle de USPC et le recrutement en commun de jeunes chercheurs dans le cadre d'appels dits « internationaux » ou « double culture » en complément des campagnes de recrutement du projet européen INSPIRE, lauréat d'un appel à projets COFUND du programme cadre de recherche et de développement Horizon 2020, a conduit les établissements de la COMUE à engager une réflexion approfondie en matière de recrutement scientifique. Les programmes de recherche favorisant la pluridisciplinarité, le soutien accordé à des chaires d'excellence USPC pour attirer des chercheurs de haut niveau à l'international ou le programme d'invitations longue durée de chercheurs à l'échelle du site renforcent cette dynamique.

Si les établissements membres de USPC recrutent directement leurs personnels scientifiques, il s'agit pour USPC d'impulser une politique de gestion des talents partagée, au plus près des standards de qualité les plus reconnus, en veillant notamment à encourager des processus de recrutement de qualité, à renforcer l'attractivité de la vie des campus et à ouvrir des possibilités en matière d'évolution de carrière, par le développement par exemple d'une offre de formation continue pour les chercheurs et enseignants-chercheurs de la COMUE.

La démarche commune des établissements membres de l'Université Sorbonne Paris Cité dans le cadre de la HRS4R contribue au renforcement de nos capacités d'action, au service d'une stratégie globale.

1.2 Présentation de l'université Paris Diderot

L'université Paris Diderot est un établissement pluridisciplinaire qui regroupe trois secteurs à peu près également répartis : sciences, santé, lettres et sciences humaines et sociales. Elle regroupe plus de 4 000 personnels de la recherche. Il s'agit de 1 300 enseignants-chercheurs titulaires, d'environ un millier d'enseignants-chercheurs contractuels (dont près de 600 doctorants et environ 150 post-doctorants¹), de 800 chercheurs majoritairement rattachés au CNRS,

1. Il s'agit de chercheurs contractuels ayant obtenu leur doctorat et recrutés pour effectuer un travail de recherche sans enseignement.

mais aussi à l'INSERM, au CEA et à l'IRD auxquels s'ajoutent 1 200 personnels administratifs et techniques affectés dans quatre-vingt-dix laboratoires. Ces derniers accueillent près de 1 800 doctorants. C'est une université de recherche intensive.

L'université Paris Diderot est installée dans des locaux neufs où se sont rassemblés progressivement, depuis 2007, seize composantes ainsi que l'école d'ingénieur Denis Diderot. Seules les composantes de santé (odontologie et médecine) sont excentrées et proches des centres hospitaliers du nord-est parisien, c'est aussi le cas de l'IUT.

L'université Paris Diderot accueille près de 29 000 étudiants dont 19% d'étudiants internationaux, 6 300 diplômés de master sont délivrés chaque année et 350 doctorats.

L'université Paris Diderot est lauréate de trois Labex (laboratoire d'excellence) qu'elle pilote et d'équipements d'excellence. Elle est partenaire de dix-sept Labex au total.

L'implication de l'université Paris Diderot dans l'espace européen de la recherche

Parce que l'université Paris Diderot est une université de recherche intensive, elle est particulièrement soucieuse de prendre en compte les obligations qui résultent de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs et, désormais, de l'article 32 du Grant Agreement (convention de subvention) du programme Horizon 2020. C'est pourquoi la Charte et le Code ont été présentés dès 2007 devant le Conseil d'administration de l'université. L'ancienneté de cette présentation a conduit le Conseil d'administration de l'université à se prononcer, à nouveau, le 19 janvier 2016. À cette occasion a été présenté le projet de candidature de l'établissement au label européen « HR Excellence in Research » afin de garantir aux enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants contractuels des modalités de recrutement, des conditions d'emploi et de mobilité qui satisfassent pleinement aux exigences de transparence, d'équité, de mobilité et de parité.

Pour ce faire, un plan d'action a été élaboré pour les quatre prochaines années. La réalisation de ces objectifs permettra à l'université Paris Diderot de répondre complètement aux recommandations énoncées dans la Charte et dans le Code et de participer ainsi à la construction de l'espace européen de la recherche, il permettra également à l'établissement d'améliorer son attractivité et son rayonnement en matière de recherche, ce qui représente un enjeu majeur.

PARTIE 2. MÉTHODOLOGIE

2.1 L'approche commune à USPC

La HRS4R vise à améliorer les pratiques des établissements en matière de recrutement, de mobilité et de carrière des chercheurs. Il s'agit également d'un objectif partagé par les établissements membres de USPC. Les huit établissements d'enseignement supérieur et de recherche de USPC ont en conséquence décidé, par la voix de leurs chefs d'établissement lors d'une réunion le 23 septembre 2015, d'établir une méthodologie commune pour mettre en œuvre la stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs. L'effet d'entraînement escompté par cette approche est une spécificité de notre candidature qui inscrit les analyses et la définition de nos plans d'action dans l'esprit même de la démarche HRS4R, d'une avancée collective de l'Union européenne en matière de recrutement scientifique.

Un groupe de travail pilote pour USPC a aussitôt été constitué et s'est régulièrement réuni entre octobre 2015 et avril 2016 :

- 15 Octobre 2015;
- 9 Décembre 2015;
- 29 Janvier 2016;
- 4 Février 2016;
- 12 Février 2016;
- 10 Mars 2016;
- 14 Avril 2016.

Membres du groupe de travail pilote de USPC

Il réunissait :

- représentants de chaque établissement membre de USPC :
 - Alexis Bozet, Université Sorbonne Nouvelle – Paris 3
 - Maria Pereira Da Costa, Université Paris Descartes
 - Anne Kupiec, Université Paris Diderot
 - Christophe Fouqueré, Université Paris 13
 - Imane El Hamdi, EHESP
 - Étienne Boisserie, INALCO
 - Frédérique Metzeldard, IPGP
 - Bénédicte Barbé, Sciences Po.

- représentants au titre de USPC :
 - Amélie Antoine Audo, Sciences Po en tant que cheffe de projet HRS4R

- Charles Desfrancois, directeur délégué Recherche de USPC
- Axel Leisenberg, chargé de mission Europe de USPC.

Outre ces membres permanents, des représentants de groupes intéressés ont participé ponctuellement, selon l'objet de la réunion, aux sessions du groupe de travail :

- Thomas Coudreau, directeur du Collège des écoles doctorales de USPC
- Membres du Réseau Recherche Europe de USPC.

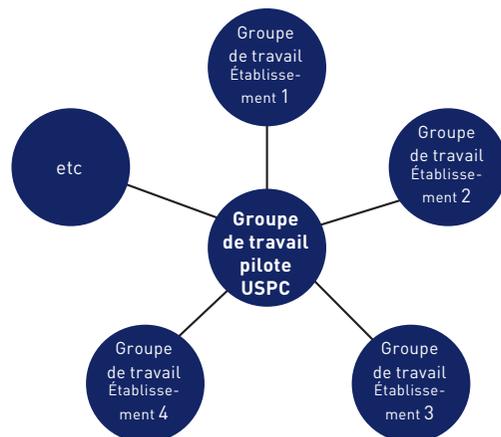
La composition du groupe de travail pilote à l'échelle de USPC comprenait différents types d'acteurs, représentant la variété des différents groupes métiers au sein de nos établissements :

- chercheurs et enseignants-chercheurs ;
- personnels administratifs, particulièrement des experts en ressources humaines ;
- membres élus des instances universitaires ;
- représentants des équipes de pilotage des établissements.

Organisation

Les représentants des établissements au sein du groupe de travail pilote USPC sont en même temps coordinateurs du projet au sein de leur établissement. Cette structure organisationnelle garantit un échange continu des informations entre :

- le groupe de travail pilote USPC qui est en charge de l'initiation de la démarche collective, qui valorise des actions communes et qui établit des documents modèles et
- les groupes de travail au sein de chaque établissement qui procède à l'analyse interne des forces et des faiblesses au regard de la Charte et du Code et qui définit le plan d'action de l'établissement.



Missions en particulier

- initiation de la démarche collective ;
- échange de bonnes pratiques déjà existantes au sein des établissements et à l'échelle de USPC ;
- contact avec la Commission européenne et le Ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche en France pour clarifier des points ouverts ;
- création et diffusion de documents communs pour l'analyse interne et le plan d'action.

2.2 Approche interne à l'Université Paris Diderot

Cette approche s'est déroulée en plusieurs étapes.

• Dresser un état des lieux et analyser les pratiques de l'établissement

au regard des quarante points recensés dans la Charte en s'appuyant sur le tableau mis à disposition par la Commission européenne qui a été complété de manière progressive et collective en introduisant les pratiques déjà mises en œuvres et celles qu'il serait pertinent d'adopter.

L'état des lieux et l'analyse ont été réalisés par un groupe de travail composé de : Sylvie Rousset, vice-présidente élue chargée de la Commission recherche, directrice de recherche au CNRS ; Anne Kupiec, vice-présidente nommée chargée des relations humaines, professeur des universités ; Pascale Saint-Cyr, directrice générale des services ; Yasmine Doubovetzky-Mebrad, juriste, Direction des ressources humaines ; Arnaud Dudek, chef du Bureau des concours, Direction des ressources humaines ; Eva Tsalpatouros, directrice du pilotage et des études ; Eleonora Zuolo, responsable du Pôle stratégie et montage des projets, Direction de l'appui à la recherche et à l'innovation.

Chaque membre du groupe, en fonction du domaine de spécialisation, a travaillé en parallèle. Chacun a rencontré et interrogé leurs collègues susceptibles d'apporter des compléments tant à l'état des lieux qu'à l'analyse.

• Analyser les pratiques de Paris Diderot comparées à celles des autres établissements de la Comue USPC.

Le groupe de travail de l'université Paris Diderot a échangé avec ses homologues

au sein d'USPC au cours de six réunions qui se sont déroulées de décembre 2015 à avril 2016 et intercalées avec les treize réunions internes à Paris Diderot dans un mouvement continu de questionnements et d'enrichissement mutuels.

Ont été associés aux réunions d'USPC, le directeur du Collège des études doctorales et le directeur délégué à la recherche d'USPC.

La commission de la recherche, composée majoritairement d'enseignants-chercheurs, de chercheurs, de doctorants et d'ingénieurs², titulaires et hébergés, a examiné le projet.

Un questionnaire a été adressé à l'ensemble de cette communauté par voie électronique (chercheurs, enseignants-chercheurs, post-doctorants, doctorants, personnel administratif de soutien à la recherche). Plus de 500 réponses ont été reçues et analysées pour, à la fois, compléter une identification des forces et des faiblesses de la politique actuelle en matière de ressources humaines et pour aider à une priorisation des actions à mener.

Analyse du questionnaire HRS4R

Le questionnaire relatif à la mise en place d'une stratégie des ressources humaines pour les chercheurs a été disponible sur le site Internet de l'université pendant un mois, et a été diffusé via la lettre d'information hebdomadaire. Cette enquête a intéressé 564 personnes de l'université Paris Diderot, avec une courte majorité de 53,69% de femmes, représentant 39% d'enseignants-chercheurs, 13% de chercheurs d'organismes de recherche hébergés par l'université, 3,5% de post-doctorants, 29% de doctorants et 13% de personnels administratifs. Le questionnaire a donc touché l'ensemble des catégories de personnels de l'Université, mais aussi l'ensemble des personnels en fonction de leur ancienneté dans l'établissement (33% depuis moins de 3 ans, 29,5% entre 3 à 10 ans, 36% depuis plus de 10 ans).

² Alexandre Alanio, chercheur épidémiologie, CNRS ; Mathieu Arnoux, professeur d'histoire médiévale ; Ariane Berdal, professeure d'odontologie ; Philippe Bonnin, directeur de recherche, en anthropologie, CNRS ; Alexandre Borrel, doctorant ; Patrice Bourdelais, directeur de l'Institut des sciences humaines et sociales (CNRS), directeur d'études à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS), personnalité extérieure ; Antoine Cazé, professeur en études anglophones, vice président aux relations internationales ; Aboubakr Chraïbi, professeur de littérature, Inalco, personnalité extérieure ; François Clavel, professeur de génétique ; Christine Clerici, professeure de médecine, présidente de l'université ; Nicolas de Roux, professeur de médecine ; Hugues Fauconnier, maître de conférences en informatique ; Domenico Flagiello, maître de conférences en génétique ; Sylvain Fourmond, maître de conférences en droit ; Grégory Gautier, maître de conférences en immunologie ; Anne Grondeux, linguiste, directrice de recherche, CNRS ; Caroline Hartmann, professeure de biologie ; Gabrielle Houbre, maître de conférences en histoire ; Véronique Houdoin, maître de conférences en médecine ; Yasmine Kouhail, doctorante ; Patricia Krief, chercheuse biologie, Inserm ; Jean-Christophe Lacroix, professeur de chimie ; Guillaume Le Hir, maître de conférences, sciences de la terre ; Rachida Lemmaghti, ingénieur d'étude, PEFH ; Brice Nocenti, doctorant ; Elise Pestre, maître de conférences en psychologie ; Nathalie Piegay-Gros, professeure de littérature ; Marc Rosso, professeur de mathématiques ; Sylvie Rousset, physicienne, directrice de recherche, CNRS, vice-présidente de la commission de la recherche ; Jane-Lise Samuel, directrice de recherche, Inserm ; Claire Squires, maître de conférences en psychologie ; Pierre-Olivier Toulza, maître de conférences en littérature, vice-président à la vie étudiante ; Isabel Zapata Casrano, doctorante.

Principes éthiques et aspects professionnels

72% des répondants à l'enquête ont estimé important de mieux diffuser la Charte du chercheur.

L'Université Paris Diderot ayant opté pour des valeurs de diversité et non-discrimination, elle dispose d'ores et déjà de plusieurs instruments pour s'assurer de la non-discrimination femmes-hommes notamment. 87% des répondants souhaitent une pérennisation de ces dispositifs, et 86% souhaitent qu'un travail soit réalisé pour favoriser le recrutement de personnel en situation de handicap.

Une très large majorité des répondants, 82%, estiment que les liens d'intérêt doivent être déclarés par les membres des comités de sélection qui recrutent les enseignants-chercheurs. C'est la raison pour laquelle il a été décidé dans le plan d'action que les comités devraient signer un document attestant l'absence de conflit d'intérêt, et de mettre en place très rapidement un comité d'intégrité scientifique.

Les règles et clauses de propriété intellectuelle étant mal connues, plus de 85% des répondants souhaitent plus de formations et d'information à ce sujet, et souhaitent dans une moindre mesure un accompagnement à la création d'entreprises (76%).

Un tiers des répondants ne connaissent pas le Data Management Plan développé et mis en place à l'université. En plus d'une plus large diffusion de ce document, il a donc été priorisé des actions de formation à l'Open access pour les doctorants et des mesures d'incitations à l'usage de HAL.

Recrutement

Afin d'améliorer le recrutement, le questionnaire a mis en lumière un besoin d'information sur les bonnes pratiques en matière de recrutement des doctorants (87%), et la nécessité d'établir des règles communes pour le recrutement des ATER et chercheurs contractuels (84%). Les comités de sélection souhaitent bénéficier d'une formation et estiment nécessaire de pouvoir s'appuyer sur une documentation (86%) qui explique notamment les éléments relatifs à la constitution des comités, à la façon d'aborder le processus de sélection et à traiter et valoriser les cas particuliers.

Conditions de travail et sécurité sociale

Les personnels de la recherche, et en particulier les doctorants, ressentent le besoin de mieux connaître les ressources qui sont proposées par l'établissement, les services et interlocuteurs en ce qui concerne les conditions de travail et leurs aménagements, l'hygiène et la sécurité.

93% des répondants sont intéressés par des mobilités brèves à l'étranger, c'est la raison pour laquelle il a été décidé de mieux communiquer sur les dispositifs déjà existants.

Les répondants souhaitent que les nouveaux maîtres de conférences continuent de bénéficier d'une décharge d'enseignement (85%) et que les coordinateurs de projets européens ou lauréats d'ERC disposent d'un aménagement (80%).

Formation

Un effort sur la formation continue est demandé, notamment pour identifier les formations utiles aux personnels de recherche et mieux former à la direction de thèses (81%), au management d'unités de recherche (77%) et aux nouvelles méthodes pédagogiques (86%).

- **Identifier les trois volets principaux du plan d'actions**

Pratiques déjà mises en œuvre et à développer pour en assurer la pérennité (qui apparaîtront dans le tableau ci-dessous sous l'appellation « D »).

Pratiques à mettre en œuvre et à formaliser (qui apparaîtront dans le tableau ci-dessous sous l'appellation « F »).

Pratiques à faire mieux connaître (qui apparaîtront dans le tableau ci-dessous sous l'appellation « C »)

- **Rédiger le plan d'action selon un calendrier pluriannuel**

Pour ce faire, le groupe de travail de l'université Paris Diderot s'est réuni treize fois entre décembre 2015 et juillet 2016.

- **Définir des indicateurs**

Le groupe de travail de l'université Paris Diderot a considéré comme nécessaire d'identifier des indicateurs permettant d'apprécier l'évolution de la mise en œuvre du plan d'actions.

- **Présenter le plan d'actions aux instances de l'université Paris Diderot**

Le groupe de travail a présenté le plan d'actions aux :

Comité de direction le 2 mai 2016

Comité technique³ le 20 mai 2016

Commission de la recherche le 27 juin 2016

Conseil d'administration⁴ le 24 mai 2016

Cette dernière instance étant appelée à valider ce plan.

Le Comité technique, la Commission de la recherche et le Conseil d'administration sont des instances élues et représentatives de toutes les catégories de personnels et usagers (enseignants-chercheurs, personnels administratifs, agents fonctionnaires et contractuels, doctorants). Par conséquent, l'examen du plan d'action et sa validation par les instances représentatives induit une large

³ Le Comité technique rassemble des représentants de l'administration et dix élus, représentant les organisations syndicales, qui peuvent être des enseignants-chercheurs et des ingénieurs de recherche.

⁴ Le Conseil d'administration rassemble trente-six membres dont seize enseignants-chercheurs et chercheurs élus, six personnels administratifs élus, six étudiants élus et huit personnalités extérieures nommées.

adhésion de la communauté universitaire au projet.

- **Communiquer sur la démarche**

Le groupe de travail ayant préconisé une large communication sur le projet, une page internet facilement accessible et spécialement dédiée à la démarche HRS4R, a été créée.

<https://recherche.univ-paris-diderot.fr/actualites/paris-diderot-sengage>

Trois lettres d'information ont également largement diffusé le projet à l'ensemble des personnels de l'Université.

PARTIE 3. ANALYSE INTERNE ET PLAN D'ACTION À L'UNIVERSITÉ PARIS DIDEROT

3.1 Résumé de l'analyse interne

3.1.1. Les forces de l'université Paris Diderot

Une université ouverte sur la ville

L'université Paris Diderot est installée, dans Paris, sur un campus récent qui offre des conditions de travail très satisfaisantes. Les chercheurs disposent de bureau personnel à proximité des équipements scientifiques dont des plateformes. Des installations sportives de qualité sont accessibles à l'ensemble des personnels⁵.

Une politique des ressources humaines renforcée dès 2009

La législation et la réglementation françaises prévoient déjà des dispositions en termes de recrutement⁶ et de déroulement de carrière des chercheurs qui correspondent aux attendus exprimés dans la Charte. Ces dispositions s'imposent à toutes les universités.

L'université Paris Diderot a profité des effets de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités pour obtenir, dès 2009, des responsabilités et compétences élargies en matière de gestion des ressources humaines et pour mettre en œuvre une politique innovante en matière d'accompagnement des carrières des personnels et de développement de l'égalité entre les femmes et les hommes, véritable stratégie pour renforcer l'attractivité de l'université.

Parallèlement, l'établissement veille au respect scrupuleux des principes OTM pour le recrutement des enseignants-chercheurs, chercheurs et ingénieurs. Un processus de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite.

Depuis qu'elle a obtenu les Responsabilités et Compétences Élargies (RCE), l'Université Paris Diderot a ouvert un vaste chantier consistant à :

- d'une part, adapter l'ensemble de ses dispositifs de recrutement aux nouvelles règles en vigueur ;
- d'autre part, les clarifier, les articuler, les parfaire.

L'obtention du label confortera l'établissement dans sa dynamique, et permettra d'afficher notre singularité et notre attractivité au sein de l'Espace Européen de la Recherche.

L'état des lieux dressé par le groupe de travail a mis en évidence des bonnes

⁵ <https://campus.univ-paris-diderot.fr/les-installations-sportives>

⁶ La procédure de recrutement est synchronisée au niveau national selon des modalités fixées par le ministère. L'ensemble du processus de candidature se déroule grâce au portail Galaxie qui assure une transparence complète.

pratiques, mais a aussi relevé des axes d'amélioration en matière de recrutement, que ce soit dans le cadre des concours (enseignants-chercheurs, ingénieurs de recherche) que dans celui des recrutements à durée déterminée (notamment pour les attachés temporaires d'enseignement et de recherche).

Recrutement des enseignants-chercheurs

La campagne d'emploi annuelle des enseignants-chercheurs, arrêtée par le Conseil d'administration de l'université à l'automne, est encadrée par les priorités et la politique d'établissement que le Conseil d'administration a validé.

Cette campagne résulte des travaux d'une Commission des postes régie par les statuts de l'université, et dont le travail consiste à arbitrer les besoins des laboratoires et des équipes pédagogiques, sur la base de données factuelles et objectives. La Commission des postes définit l'usage qui sera fait des postes vacants, des postes susceptibles de l'être ou des postes créés par l'établissement (statut, corps, discipline d'affectation, profil général...).

À la suite de l'adoption de la campagne d'emploi, la description précise des profils d'enseignants-chercheurs recherchés (maîtres de conférences et professeurs) est arrêtée. Elle doit au minimum comprendre :

- ce qui est attendu d'un.e candidat.e en matière de recherche ;
- le nom du centre de recherche/département qui l'accueillera en cas de recrutement ;
- les attentes en matière d'enseignement (aux différents niveaux) ;
- des mots-clés en français et des *research fields* en anglais ;
- un *job profile* en anglais.

Les descriptifs de postes sont publiés sur le portail national Galaxie, ainsi que sur le portail européen Euraxess.

Les candidatures s'effectuent sur Galaxie pendant au moins trente jours à partir de la publication des emplois. Une application mise à notre disposition par l'Université Paris Descartes dans le cadre de la COMUE USPC, permet par ailleurs aux candidat.e.s de déposer les pièces nécessaires à la constitution de leur dossier (C.V., etc.).

Forces

Le cadre réglementaire national répond largement aux dispositions énoncées par la Charte et le Code. Ainsi, les comités de sélection, c'est-à-dire les jurys chargés d'étudier les candidatures puis d'auditionner les candidat.e.s retenus sur dossiers :

- ne sont pas pérennes,
- doivent comporter au moins une moitié de membres extérieurs à

- l'établissement ;
- doivent comprendre une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe ;
 - peuvent inclure des chercheurs appartenant à des institutions étrangères.

La politique de recrutement de l'université Paris Diderot veille également à respecter transparence et équité.

Ainsi, une lettre de cadrage est diffusée chaque année aux présidents des comités de sélection. Certaines règles édictées vont au-delà du cadre réglementaire :

- représentativité diversifiée des laboratoires d'appartenance tant chez les membres internes des comités que chez les externes ;
- interdiction pour la personne dont le poste prévoit le remplacement, de présider le comité de ce poste ;
- participation d'au moins un membre issu d'une université située hors Ile-de-France ;
- accueil des enseignants-chercheurs nouvellement recrutés lors d'un séminaire spécifique.

Axes d'amélioration OTM

L'évaluation interne de l'établissement a fait apparaître des perspectives d'amélioration.

- Les membres du comité de sélection qui se prononceront sur le recrutement devront être sensibilisés aux points de la Charte européenne du chercheur ayant trait au recrutement. Le dossier qui leur sera remis devra comporter des extraits de la Charte et du Code. Une formation des présidents de comités devra aussi être assurée ;
- Dans la même idée, il convient de mieux communiquer auprès des candidats, notamment étrangers, sur les modalités ou les critères de sélection, ou encore la possibilité de connaître les résultats de leur évaluation ;
- Afin d'élargir le vivier des candidats, il s'agit de communiquer plus efficacement sur les postes ouverts au concours : les documents mis en ligne seront traduits en anglais, les pages dédiées au recrutement seront plus clairement identifiées.

Autres recrutements

1) Ingénieurs de recherche (fonctionnaires)

Le recrutement des personnels de recherche et de formation, exerçant notamment dans les laboratoires, et ayant le statut de fonctionnaires (en particulier les ingénieurs de recherche), suit le même cheminement que celui des enseignants-chercheurs.

Leur sélection et leur recrutement par concours s'inscrit dans un cadre

réglementaire qui répond, là aussi, aux dispositions énoncées par la Charte et le Code.

L'évaluation interne de l'établissement a fait apparaître des perspectives d'amélioration :

- Sensibilisation des jurys à la Charte et au Code ;
- Publication systématique des profils d'ingénieur de recherche sur Euraxess pour élargir le vivier de recrutement et renforcer l'attractivité européenne des postes ouverts au concours ;
- Communication auprès des candidats sur les modalités ou les critères de sélection, la possibilité de connaître les résultats de leur évaluation (publication des rapports de jurys...) ou encore le déroulé de carrière, le montant des traitements ;
- Amélioration de l'accueil des nouveaux arrivants.

2) ATER (agents contractuels)

Cette catégorie d'agents non titulaires de l'État est régie par un décret spécifique daté du 7 mai 1988. Les postes d'ATER correspondent soit à des vacances de postes de maîtres de conférences ou de professeurs des universités payés sur le budget de l'État, soit à des postes récurrents créés par les établissements sur leur budget propre pour compenser un manque de postes titulaires. Les contractuels recrutés à durée déterminée sont soit des doctorants en fin de thèse, soit des jeunes docteurs.

Aucun texte ne cadre précisément les modalités de recrutement des ATER. Après évaluation des pratiques en vigueur, qui varient selon les structures, il apparaît que des règles précises et des critères partagés pour le recrutement des ATER doivent être définis - notamment sur le modèle de ce qui est prévu réglementairement pour les enseignants-chercheurs.

Un groupe de travail sera constitué. Il devra bâtir des règles garantissant un recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite (accessibilité des offres, retour sur les candidatures...).

L'accompagnement et le développement de carrière au cœur de la stratégie des ressources humaines de l'établissement

L'accompagnement et le développement de carrière au cœur de la stratégie des ressources humaines de l'établissement

La politique en matière d'accompagnement des carrières, concernant notamment les enseignants-chercheurs, se traduit notamment par :

- un séminaire d'intégration des nouveaux arrivés et qui couvre les différents aspects de l'activité : recherche, enseignement, tâches collectives,
- un parrainage, durant une année, d'un collègue plus expérimenté pour les nouveaux maîtres de conférences,
- une décharge d'enseignement de 40 HETD/192 pendant 2 ans permettant aux nouveaux venus de s'insérer pleinement dans leur laboratoire.

Des conseillers en ressources humaines accueillent les enseignants-chercheurs

qui souhaitent réorienter leur carrière. Ils sont également chargés de l'organisation d'un séminaire destiné aux maîtres de conférences qui souhaitent préparer une habilitation à diriger les recherches.

L'université Paris Diderot accompagne ses personnels et les aide dans leur développement de carrière par la mise en place d'une offre de formation riche et diversifiée en s'appuyant sur le bureau de la formation continue mais aussi sur le service d'accompagnement aux pédagogues innovantes et à l'enseignement numérique de Sorbonne Paris Cité (SAPIENS) en matière pédagogique.

Pour les ingénieurs de recherche et les ingénieurs d'études, un dispositif d'insertion et de suivi a été mis en place par la Direction des ressources humaines pour s'assurer de la bonne intégration d'un agent nouvellement arrivé à l'Université Paris Diderot. Les années suivantes, il bénéficie d'un entretien professionnel annuel réalisé par son responsable hiérarchique direct. C'est l'occasion d'échanger sur les perspectives d'évolution de carrière de l'agent et de ses besoins en matière de formation.

Enfin, une préparation à la retraite complète le dispositif d'accompagnement de carrière des personnels.

L'accompagnement propre aux jeunes chercheurs

Pour améliorer l'accueil des jeunes chercheurs que sont les doctorants, l'université Paris Diderot procède actuellement à la réorganisation du service qui les accueille au moment de leur inscription et à la veille de leur soutenance : l'Institut des études doctorales (IED). Cette réorganisation administrative permettra une meilleure prise en compte des besoins des doctorants en tant que jeunes chercheurs par l'intégration de l'IED à la Direction d'appui à la recherche et à l'innovation (DARI).

L'université Paris Diderot prête également une grande attention à la formation des jeunes chercheurs que sont les doctorants et leur propose des formations complémentaires par l'intermédiaire du Centre de formation des doctorants aux initiatives professionnelles (CFDIP⁷) et du réseau des Ecoles doctorales, celles-ci sont réunies au sein du collège des écoles doctorales (CED), structure commune d'USPC portée par l'Université Paris Diderot. Depuis janvier 2015, les doctorats délivrés dans les établissements de la Comue portent l'en-tête d'USPC.

Une université soucieuse de la qualité de vie au travail de ses personnels

l'établissement a élaboré, en concertation avec les organisations syndicales, un document⁸ pour prévenir la souffrance au travail et y apporter, le cas échéant,

7 Il s'agit d'un service partagé d'USPC. Il concerne donc l'ensemble des doctorants de la ComUE. Chaque établissement est partie prenante des services partagés. Voir <http://www.sorbonne-paris-cite.fr/fr/propos/services-partages>.

8 <https://drh.univ-paris-diderot.fr/prevention-des-risques-psychosociaux->

des remèdes. Une cellule de veille sociale, à laquelle participent notamment des psychologues, est également opérationnelle.

L'établissement propose à l'ensemble des personnels d'avoir recours à la Commission d'action sociale en cas de difficultés financières ponctuelles.

Un établissement précurseur en matière d'égalité femmes-hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes est une préoccupation ancienne à l'université Paris Diderot. En effet, dès la création de l'université au début des années 1970, de premiers enseignements y ont été proposés notamment grâce à l'impulsion de l'historienne Michelle Perrot⁹. L'égalité entre les femmes et les hommes a d'ailleurs été renforcée par la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche de 2013. Ainsi les listes de candidatures aux conseils centraux des universités doivent-elles faire alterner femmes et hommes. Les comités de sélection destinés à recruter les enseignants-chercheurs doivent, pour la plupart des disciplines, comporter au moins 40% de membres d'un même sexe. Pour analyser la situation de l'égalité professionnelle au sein de l'établissement, les données du bilan social¹⁰ de l'établissement sont sexuées.

Les instances de l'université Paris Diderot ont adopté un plan d'action en faveur de l'égalité et créé, dès 2010, un service dédié (le Pôle égalité femmes-hommes - PEFH) chargé de mettre en œuvre des mesures pour prévenir, constater et agir contre les inégalités concernant tant les personnels que les étudiants. Pour ce faire, des correspondants égalité ont été désignés au sein de l'établissement. La trentaine de correspondants relaie l'action du PEFH au sein de l'université.

Le PEFH est l'un des sept partenaires du projet européen TRIGGER (2014-2017) - *Transforming Institutions by Gendering Contents and Gaining Equality in Research*¹¹ - dont les plans d'action s'inscrivent dans le domaine « genre et science » afin d'analyser les obstacles et de proposer des leviers pour permettre aux femmes de poursuivre de brillantes carrières scientifiques. Deux composantes de l'université Paris Diderot sont parties prenantes dans cette étude : l'UFR de physique et le l'Institut Jacques Monod, laboratoire de biologie. Un comité de pilotage¹² se réunit

9 Voir : Georges Duby et Michelle Perrot (dir.), *Histoire des femmes en Occident*, Plon, Paris, 1990-1991

10 <https://drh.univ-paris-diderot.fr/bilan-social>

11 <http://triggerproject.eu/newsletter/>

12 Le comité de pilotage est composé de : Giuseppe Baldacci, professeur, directeur de l'Institut Jacques Monod ; Samuel Bottani, maître de conférences en physique, directeur du CFDIP ; François Bouteau, maître de conférences, UFR Sciences du vivant ; Julien Browaeys, maître de conférences, UFR de physique ; Nadège Cauchois, directrice de cabinet ; Christine Clerici, professeur de médecine, présidente de l'université ; Agnes Fellous, ingénieure CNRS, Institut Jacques Monod ; François Gallet, professeur, directeur de l'UFR de physique ; Anne Kupiec, professeur de sociologie, directrice du PEFH ; Rachida Lemmaghti, chargée de mission égalité, PEFH ; Edith Leybold, vice-présidente du Comité technique jusqu'à la fin de 2015 ; Sophie Lhenry, chargée d'études sociologiques, PEFH Renaud Mathieu, vice-président étudiant ; Patrice Perrin, directeur général des services adjoint jusqu'à la fin de 2015 ; Sylvie Rousset, directrice de recherche, vice-présidente de la Commission recherche ; Muriel Sinanidès, directrice des ressources humaines jusqu'à la fin de 2015.

deux fois par an pour analyser l'avancement de TRIGGER. Les activités du PEFH le conduisent à être membre du comité de pilotage de la 9^e conférence européenne sur l'égalité de genre dans l'enseignement supérieur¹³ qui aura principalement lieu à l'université Paris Diderot.

Par ailleurs, le Réseau égalité, créé à l'initiative du PEFH, rassemble les chargées de mission égalité des établissements membres de la Comue¹⁴, a été élaboré un guide de lutte contre le harcèlement sexuel destiné aux personnels et aux étudiants et permettant l'accès à un dispositif externalisé¹⁵ dont le suivi est assuré par le Pôle égalité femmes-hommes de l'université Paris Diderot.

Le Réseau égalité, coordonné par l'université Paris Diderot, propose des actions de sensibilisation à l'égalité aux étudiants de licence (séance obligatoire pour tous les étudiants de première année de licence, hors secteur santé), aux étudiants de master. Le réseau propose aux doctorants des formations pour introduire le genre dans la recherche.

Le Réseau égalité propose également une sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre le harcèlement sexuel aux personnels et principalement aux membres des services de ressources humaines et aux élus (représentants des organisations syndicales) aux Comités techniques et aux Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ces actions sont reprises chaque année.

Une organisation qui appuie la recherche et l'innovation et qui encourage les échanges internationaux

L'université Paris Diderot dispose également d'une Direction d'appui à la recherche et à l'innovation (DARI), au soutien des décideurs (aide au pilotage) et des utilisateurs (ingénierie de projets, soutien juridique à l'activité contractuelle et valorisation). La DARI accompagne notamment les chercheurs au montage de projets financés par différents organismes tels que la Commission européenne, l'Agence nationale de la recherche, la région Ile-de-France. Au sein de la DARI, la SATT IdInnov est représentée par un interlocuteur qui œuvre en faveur du soutien aux activités de valorisation socio-économique sous le contrôle de l'établissement.

La DARI participe à la diffusion, au sein de l'établissement, de la Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche¹⁶ signée par la Conférence des présidents d'université en janvier 2015 et présentée lors de la réunion de la Commission de la recherche du 6 juillet 2015.

Attentif à la qualité de l'accueil des chercheurs étrangers¹⁷, le Bureau des relations

¹³ <https://9euconfgender.sciencesconf.org>

¹⁴ <http://www.sorbonne-paris-cite.fr/fr/vie-de-campus/la-communaute-uspc/egalite-femmes-hommes>

¹⁵ Voir <https://universite.univ-paris-diderot.fr/lutter-contre-le-harcelement-sexuel-luni-versite>

¹⁶ http://www.cnrs.fr/comets/IMG/pdf/charte_nationale__deontologie_signe_e_janvier2015.pdf

¹⁷ Qu'il s'agisse d'un doctorant ou d'un chercheur senior.

internationales, en lien notamment avec la Cité internationale universitaire de Paris, soutient les démarches, y compris administratives, de ceux qui rejoignent l'université Paris Diderot, et s'installent à Paris pour une durée variable.

La diffusion de la culture scientifique et technique auprès de la société

La recherche étant au fondement de l'activité des laboratoires de l'université Paris Diderot, l'établissement veille à la diffusion et à la vulgarisation de ces activités auprès de publics plus larges en proposant des manifestations variées : Fête de la science, Treize minutes (bref échange entre scientifiques), conférences scientifiques.

L'université Paris Diderot a déjà mis en œuvre des actions qui s'inscrivent dans le prolongement des orientations données par la Charte et le Code et elle s'engage évidemment à poursuivre dans cette voie en s'appuyant sur des services partagés et un réseau d'USPC (CFDIP, SAPIENS, Réseau égalité). C'est une des forces de l'établissement.

Le plan d'action vise donc à pérenniser ce qui a été entrepris, à remédier aux faiblesses en faisant mieux connaître les orientations prises par l'établissement et à introduire de nouveaux dispositifs pour améliorer la situation.

3.1.2 Analyse interne

En termes de communication auprès des personnels, l'établissement connaît un déficit structurel dont les effets sont particulièrement négatifs puisque des actions mises en œuvre par l'université restent méconnues par une grande part du personnel. Les nouvelles actions que nous proposons, en termes de développement et de formalisation, dans notre candidature risquent de ne pas avoir les effets escomptés si nous ne parvenons pas à combler ce déficit. C'est pourquoi, les actions de communication représentent environ la moitié de notre plan d'action. Il est prévu de constituer un groupe de travail spécifique (soit les membres du groupe initial) auquel seront étroitement associés le project manager chargé notamment de la démarche qualité, un correspondant communication au sein de la DRH et de la DARI¹⁸ pour s'assurer que les actions déjà mises en œuvre et celles annoncées, en termes de développement et de formalisation, soient connues de l'ensemble de la communauté. Ce groupe sera donc chargé du contrôle de la visibilité des actions.

L'établissement s'est déjà engagé dans la démarche de labellisation par la constitution de groupes de travail thématiques et la diffusion d'un questionnaire adressé à l'ensemble des personnels de recherche.

Le déficit d'encadrement du processus de recrutement des ATER

Certaines difficultés concernent une catégorie de personnel. Il s'agit d'améliorer

¹⁸ Les jeunes chercheurs ne seront pas négligés puisque l'Institut des études doctorales est intégré à la DARI.

les modalités de recrutement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) en instaurant un processus de recrutement conforme aux principes OTM.

L'amélioration du fonctionnement de certaines plateformes

Il s'agit là de former, notamment de jeunes chercheurs, au fonctionnement des animaleries. Un groupe de travail a déjà été constitué, un premier rapport a été rendu, un second est en cours d'élaboration pour permettre un fonctionnement optimal de ce type de plateforme.

La sensibilisation au respect des règles relatives à l'intégrité scientifique et à la propriété intellectuelle

Il s'agit aussi de développer la sensibilisation au respect des règles relatives à l'intégrité scientifique et à la propriété intellectuelle en prenant en compte, dans ce domaine et de manière plus générale, la situation des laboratoires où travaillent, ensemble, des personnels de l'université Paris Diderot et ceux d'organismes de recherche, hébergés par l'établissement et soumis à des obligations qui peuvent être distinctes.

La faible mobilité des enseignants-chercheurs et chercheurs

La mobilité sortante et entrante des enseignants-chercheurs et des personnels de recherche reste faible principalement en raison d'une comptabilisation défectueuse de cette mobilité au sein de l'établissement notamment lorsqu'il s'agit de missions et non d'invitations.

De manière générale, la situation des doctorants en cotutelle pourrait être largement améliorée. Pour ce faire, il est prévu de renforcer le suivi de ces doctorants et de leur co-directeur à l'étranger grâce à l'intervention du Bureau des relations internationales plus efficace à l'international que l'Institut des études doctorales. Le Bureau des relations internationales est, en effet, chargé de l'ensemble de la coopération scientifique de l'université Paris Diderot.

3.2.1 Résumé du plan d'action

Ce plan d'action travaillé avec la communauté scientifique de l'université Paris Diderot à partir de l'analyse interne de ses faiblesses s'inscrit dans une stratégie globale d'amélioration des modalités de recrutement et de déroulement de la carrière des chercheurs (toutes catégories confondues : enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels, doctorants) en répondant aux principes définis par La Charte européenne du chercheur et le *Code de conduite pour le recrutement des chercheurs*.

Il convient de noter que certaines actions sont mises en œuvre avec la Comue USPC par le biais de services partagés qui fonctionnent comme des unités mixtes

de services. Ces services partagés sont mis en œuvre par les établissements membres eux-mêmes.

Ce plan est élaboré à partir de la structure du document d'auto-analyse. Il est donc structuré en quatre parties :

- Aspects éthiques et professionnels
- Recrutement
- Conditions de travail et sécurité sociale
- Formation

3.2.2 Plan d'action

LEGISLATION	PRATIQUES INSTITUTIONNELLES EXISTANTES	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	TYPE D'ACTION	QUI ?	QUAND ?	INDICATEURS
I. ASPECTS ÉTHIQUES ET PROFESSIONNELS						
<p>1. Liberté de la recherche</p> <p>Le principe de liberté de la recherche est un principe fondamental, rappelé par le Conseil constitutionnel, et qui figure dans le Code de l'éducation.</p>	<p>Le principe de la liberté de recherche est explicitement mentionné dans les statuts de l'établissement.</p>	<p>1.1 La Charte est à adresser à tous les directeurs d'unité de recherche pour affichage dans les laboratoires. Elle sera diffusée par voie électronique à l'ensemble des chercheurs. Cette diffusion sera renouvelée à chaque rentrée universitaire</p>	C	DARI	2016	Nombre d'envois.
<p>2. Principes éthiques</p> <p>Le Code de l'éducation mentionne ces principes notamment pour ce qui a trait au fonctionnement des comités de sélection.</p> <p>Une Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche a été signée, en 2015, par la Conférence des présidents d'université. Une loi relative à la déontologie des fonctionnaires a été promulguée le 20 avril 2016.</p>	<p>Des principes éthiques figurent dans les statuts de l'établissement.</p>	<p>2.1 Déclarer les liens d'intérêt et faire signer un document par tous les membres des comités de sélection qui recrutent des enseignants-chercheurs.</p> <p>2.2 Mettre en place un comité d'intégrité scientifique chargé de régler les conflits d'ordre scientifique. Le comité sera dirigé par un professeur émérite.</p>	F	BDC	2017	Taux de signature des déclarations par an.
			F	CR CA	2016	Nombre de réunions par an et taux de présence.

LEGISLATION	PRATIQUES INSTITUTIONNELLES EXISTANTES	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	TYPE D'ACTION	QUI ?	QUAND ?	INDICATEURS
I. ASPECTS ÉTHIQUES ET PROFESSIONNELS						
<p>3. Responsabilité professionnelle</p> <p>Le Code de la propriété intellectuelle constitue une référence fondamentale.</p>	<p>Des formations relatives à la propriété intellectuelle sont proposées dans l'établissement.</p> <p>Le logiciel "Compilatio" est mis à la disposition de tous les enseignants-chercheurs pour détecter les cas de plagiat.</p>	<p>3.1 Accroître les formations relatives au respect de la propriété intellectuelle auprès des enseignants-chercheurs et des jeunes chercheurs (doctorants).</p>	D	CFDIP BFC	2016 2018	Nombre de personnes formées par an.
		<p>3.2 Accroître la connaissance du logiciel "Compilatio" mis à la disposition de tous les enseignants-chercheurs, des ATER et des doctorants contractuels chargés d'une mission d'enseignement pour détecter les cas de plagiat.</p>	C	CR	2016 2020	Nombre de connexions à "Compilatio" et taux de progression.
		<p>3.3 Mentionner les clauses relatives à la propriété intellectuelle dans les contrats de travail et dans le guide du chercheur qui sera disponible sur l'intranet.</p>	C	SGPRH DARI	2017	Procédure de diffusion.
		<p>3.4 Généraliser la rédaction et la mise en oeuvre d'un règlement intérieur dans les unités de recherche (mention des modalités d'utilisation des matériels et des liens avec les organismes de recherche).</p>	F	CR DARI	2017 2020	Nombre d'unités de recherche ayant un règlement intérieur et taux de progression d'ici 2020.

LEGISLATION	PRATIQUES INSTITUTIONNELLES EXISTANTES	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	TYPE D'ACTION	QUI ?	QUAND ?	INDICATEURS
I. ASPECTS ÉTHIQUES ET PROFESSIONNELS						
<p>4. Attitude professionnelle</p> <p>Le Code de l'éducation, la loi du 13 juillet 1983 définit des modalités précisant les obligations des fonctionnaires et des agents contractuels.</p> <p>La loi du 13 juillet 1983 précise les obligations des fonctionnaires et des contractuels en matière de cumul d'activités.</p>	<p>Les règles applicables au cumul d'activités sont appliquées et mériteraient d'être mieux connues.</p>	<p>4.1 Élaboration d'une charte des doctorants contractuels qui sera jointe à leur contrat.</p>	D	DRH IED	2017 2020	<p>Rédaction d'une charte et d'une procédure de diffusion</p>
<p>5. Obligations légales et contractuelles</p> <p>Le Code de la propriété intellectuelle ainsi que le décret du 7 juin 2010 fixant les modalités de l'intéressement des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche précisent les obligations des agents.</p> <p>Le Code de la recherche encadre la participation des enseignants-chercheurs à la création d'entreprise et aux activités d'entreprises.</p> <p>La loi du 13 juillet 1983 précise les obligations des fonctionnaires et des contractuels en matière de cumul d'activités.</p>	<p>L'établissement applique le décret relatif à l'intéressement.</p> <p>Les modalités de création d'entreprise ou de participation aux activités d'entreprises sont mal connues des enseignants-chercheurs.</p>	<p>5.1 Accroître la sensibilisation des chercheurs à ces aspects lors des séminaires d'intégration et dans le guide du chercheur qui sera disponible sur l'intranet.</p>	C	DRH DARI	2017 2018	<p>Organisation de séminaires pour présenter et diffuser le guide du chercheur</p>
		<p>5.2 Renforcer l'accompagnement des chercheurs qui souhaitent participer à la création d'entreprise et aux activités d'entreprises existantes.</p>	C	DARI SATT	2018	<p>Ajuster l'organisation interne pour permettre ce soutien. Nombre de personnes concernées par an</p>

LEGISLATION	PRATIQUES INSTITUTIONNELLES EXISTANTES	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	TYPE D'ACTION	QUI ?	QUAND ?	INDICATEURS
-------------	--	---------------------------	---------------	-------	---------	-------------

I. ASPECTS ÉTHIQUES ET PROFESSIONNELS

6. Responsabilité (retour financier, audits financiers/ recherche/éthique, transparence des données)

Le Code de l'éducation pose les principes de gestion financière saine, transparente et efficace des établissements.

L'*open access* et la gestion des données sont mal connues des enseignants-chercheurs et encore peu utilisées.

L'agence comptable de l'établissement conserve l'intégralité des rapports financiers.

6. Développer le Data Management Plan d'USPC.

D

DARI
CFDIP

2017
2020

Recenser le nombre de personnes concernées par an.
Nombre d'actions de diffusion par an.

7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (santé, sécurité, protection des données, mesures de confidentialité, ...)

Le Code de l'éducation et plusieurs décrets prévoient les dispositifs relatifs à la médecine de prévention, à la composition et aux fonctions des CT et CHSCT.

L'activité du CHSCT est insuffisamment connue. L'existence d'un service de médecine de prévention, celle d'une cellule RPS (composée notamment de psychologues du travail) mise en place depuis quelques années mériterait d'être mieux connue.

Une charte a été diffusée pour garantir la confidentialité des données relatives à la situation sociale, psychologique et de santé des personnels.

Des membres du CT et du CHSCT ont été sensibilisés aux RPS.

Des informations ont été diffusées aux personnels sur ces aspects.

7.1 Mieux faire connaître l'offre en matière de santé et de sécurité au travail (médecin de prévention, cellule RPS et charte de confidentialité) en s'appuyant notamment sur les assistants de prévention.

C

DRH

2016
2020

Nombre d'opérations menées.

17

Mise en œuvre de la **stratégie des ressources humaines pour la recherche (HRS4R)** à Université Paris Diderot

LEGISLATION	PRATIQUES INSTITUTIONNELLES EXISTANTES	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	TYPE D'ACTION	QUI ?	QUAND ?	INDICATEURS
-------------	--	---------------------------	---------------	-------	---------	-------------

I. ASPECTS ÉTHIQUES ET PROFESSIONNELS

<p>8. Diffusion et exploitation des résultats</p> <p>Le Code de la recherche et le Code de l'éducation incluent des dispositions pour favoriser la diffusion des résultats de la recherche.</p>	<p>Les possibilités ouvertes par la SATT sont encore récentes et mal connues des enseignants-chercheurs.</p> <p>HAL Diderot est déjà utilisé par les enseignants-chercheurs pour déposer leurs publications, mais pourrait l'être davantage.</p> <p>La charte de signature d'USPC a été diffusée dans les établissements.</p>	<p>8.1 Développer les actions en faveur de la valorisation de la recherche (possibilités de collaboration, de prestation et de perception des redevances).</p>	C	DARI	2016	Nombre d'opérations de communication.
		<p>8.2 Encourager les chercheurs à obtenir un numéro ORCID.</p>	F	DARI	2018	Taux de progression du nombre d'enseignants-chercheurs ayant un numéro ORCID.
		<p>8.3 Inciter à l'usage de HAL Diderot.</p>	C	DARI	2017 2018	Evolution du nombre de documents déposés sur HAL par rapport au nombre d'utilisateurs.
		<p>8.4 Favoriser et développer les formations à l'<i>open access</i> notamment à l'attention des doctorants.</p>	D	DARI CFDIP	2017 2018	Nombre de sessions de formation et nombre de personnes concernées par an.

I. ASPECTS ÉTHIQUES ET PROFESSIONNELS

9. Engagements vis-à-vis de la société

Le Code de l'éducation mentionne les missions de diffusion de la recherche.

Des actions de vulgarisation sont régulièrement menées à destination de publics variés notamment par le service Culture et le SCD.

9.1 Développer les actions de vulgarisation : "Treize minutes", Fête de la science, Université ouverte, expositions, Festival des idées, The Conversation, participation de l'université au concours national "Ma these en 180 secondes".

D

Service Culture SCD COM

2017 2020

Taux de satisfaction du public.
Nombre de chercheurs impliqués et nombre de participants.

10. Non- discrimination

La Constitution de la France mentionne les principes d'égalité.

La loi du 13 juillet 1983 prohibe toute discrimination entre les fonctionnaires.

Le Code de l'éducation décline les principes d'égalité notamment pour ce qui a trait à la composition des comités de sélection des enseignants-chercheurs et la constitution des listes de candidats aux conseils des établissements.

Des textes législatifs spécifiques concernent les personnes en situation de handicap.

Pour lutter contre les discriminations, l'établissement dispose d'un correspondant handicap, d'un pôle égalité femmes-hommes, d'un référent en matière de lutte contre le racisme et l'antisémitisme, d'une assistante sociale.

Les avancées en matière de recrutement des personnels en situation de handicap et les actions en la matière font l'objet d'une présentation annuelle devant le CT.

10.1 1 Pérenniser les actions menées par les différents acteurs de l'université pour lutter contre les discriminations.

D

DRH PEFH

2016 2020

Nombre d'actions menées.

10.2 Continuer à faire bénéficier les femmes, de retour de congé de maternité, d'une priorité pour l'obtention d'un CRCT.

D

CR

2016 2020

Nombre de CRCT obtenus par des femmes de retour de congé de maternité.

I. ASPECTS ÉTHIQUES ET PROFESSIONNELS

		10.3 Continuer à faire bénéficier d'une décharge d'enseignement les femmes, de retour de congé de maternité, pour favoriser la reprise de la recherche.	D	DRH	2016 2020	Nombre de femmes concernées chaque année.
		10.4 4Accroître la communication concernant les services et les actions mentionnés ci-dessus et les possibilités de recours.	C	SPGRH	2017 2020	Nombre d'actions de communication par an.
		10.5 Poursuivre la mise en œuvre de la politique pluriannuelle pour favoriser le recrutement de personnels en situation de handicap.	D	DRH	2006 2020	Nombre de personnes déjà en poste qui se déclarent handicapés.
		10.6 Traduire en anglais les guides et les chartes affichés dans les laboratoires.	F	DARI	2018	Nombre de guides et de chartes traduits.

11. Systèmes d'évaluation

Le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur a pour mission d'évaluer régulièrement les activités des universités notamment en matière de recherche.

Pour ce qui concerne les chercheurs, l'établissement a choisi d'avoir recours à une évaluation nationale pour soumettre les dossiers de candidature à la prime d'encadrement doctoral et de recherche.

LEGISLATION	PRATIQUES INSTITUTIONNELLES EXISTANTES	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	TYPE D'ACTION	QUI ?	QUAND ?	INDICATEURS
II. RECRUTEMENT						
<p>12. Recrutement</p> <p>Le Code de l'éducation mentionne les règles applicables aux recrutements des enseignants-chercheurs, des ingénieurs de recherche et des ATER. Ces règles sont scrupuleusement respectées.</p>	<p>L'établissement propose, depuis plusieurs années, l'accueil des nouveaux enseignants-chercheurs lors d'un séminaire spécifique, l'accompagnement par un référent durant un an et l'appui d'un conseiller RH.</p>	12.1 Continuer à accueillir les nouveaux enseignants-chercheurs lors d'un séminaire spécifique.	D	CRH	2016 2020	Taux de satisfaction.
	<p>Si les modalités relatives aux candidatures des enseignants-chercheurs sont largement diffusées, il n'en est pas de même pour les IGR qui participent largement à la recherche au sein des laboratoires.</p>	12.2 Continuer à accompagner le nouvel enseignant-chercheur par un référent durant un an.	D	CRH	2016 2020	Taux de bénéficiaires.
	<p>L'information sur le déroulement de carrière et les rémunérations est insuffisamment connue.</p>	12.3 Continuer à proposer de rencontrer des conseillers ressources humaines pour l'évolution de la carrière.	D	CRH	2016 2020	Nombre d'entretiens conduits.
	<p>La transparence du recrutement des doctorants contractuels devrait être renforcée.</p>	12.4 Remettre aux chercheurs contractuels une copie de la charte qui les concerne au moment de la signature de leur contrat.	C	SGPRH	2016 2020	Contrôle qualité de la procédure.
		12.5 Proposer un séminaire de préparation à l'HDR.	F	CRH	2017	Contrôle de l'organisation du séminaire et taux de satisfaction.

LEGISLATION	PRATIQUES INSTITUTIONNELLES EXISTANTES	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	TYPE D'ACTION	QUI ?	QUAND ?	INDICATEURS
II. RECRUTEMENT						
		12.6 Mettre en ligne les rapports des jurys d'admission de catégorie A (ITRF) et des procès-verbaux finaux des Comités de sélection (documents non nominatifs) sur une page dédiée du site internet de l'Université Paris Diderot.	F	BDC	2017 2020	Contrôle de la mise en ligne. Délai de mise en ligne après la clôture du concours.
		12.7 Publier les postes d'IGR mis au concours sur EURAXESS après validation de la traduction des profils par la structure d'accueil, à l'instar de ce qui se fait déjà pour les enseignants-chercheurs.	F	BDC	2017 2020	Nombre de candidatures européennes reçues.
		12.8 Accompagner la publication des postes d'enseignants-chercheurs et d'IGR d'un lien permanent permettant aux candidats de connaître le déroulé de la carrière et le montant des traitements.	F	BCD	2018 2020	Contrôle de la procédure de publication et d'actualisation.
		12.9 Rédiger un guide des bonnes pratiques de recrutement et de suivi des doctorants contractuels.	F	CED	2018	

LEGISLATION	PRATIQUES INSTITUTIONNELLES EXISTANTES	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	TYPE D'ACTION	QUI ?	QUAND ?	INDICATEURS
II. RECRUTEMENT						
<p>13. Recrutement (procédure)</p> <p>Le Code de l'éducation mentionne les règles applicables aux recrutements des enseignants-chercheurs, des ingénieurs de recherche et des ATER. Des textes réglementaires précisent les modalités de publicité des postes à pourvoir.</p>	<p>Le recrutement des ATER et des chercheurs contractuels doit être amélioré selon des modalités proches de celles des enseignants-chercheurs.</p>	<p>13.1 Établir des règles précises et des critères partagés pour le recrutement des ATER et le recrutement des chercheurs contractuels sur le modèle de ce qui est prévu réglementairement pour les enseignants-chercheurs.</p>	F	SGPRH	2017 2020	<p>Constitution d'un groupe de travail pour établir une procédure de recrutement et vérifier sa mise en œuvre.</p>
<p>14. Selection</p> <p>Le Code de l'éducation précise les modalités de fonctionnement des comités de sélection.</p>	<p>La réglementation est scrupuleusement respectée par l'établissement notamment en termes de parité.</p> <p>La composition des comités de sélection est publiée sur le site de l'Université.</p>	<p>14.1 Inclure, dans la lettre de cadrage relative à la composition des Comités de sélection, une préconisation : mise en situation professionnelle, sur une forme-type à définir.</p>	F	DRH	2017	<p>Recenser la présence d'enseignants-chercheurs étrangers dans les comités de sélection.</p> <p>Recenser le nombre de postes publiés prévoyant une mise en situation.</p>
		<p>14.2 Réunir pour une séance d'information (cf. les principes OTM) et de formation les présidents de Comités de sélection.</p>	C	BDC	2017 2020	<p>Nombre de réunions et établissement d'un rapport relatif à la diffusion.</p>
<p>15. Transparence</p> <p>Le Code de l'éducation précise les modalités de composition des comités de sélection.</p>	<p>Si la réglementation sur les comités de sélection est scrupuleusement respectée, il est possible d'améliorer la connaissance du fonctionnement de ces comités.</p>	<p>15.1 Publier sur la page dédiée au recrutement des enseignants-chercheurs, un vade mecum sur la constitution des Comités de sélection.</p>	C			
		<p>15.2 Communiquer davantage auprès des candidats non retenus sur la possibilité qu'ils ont de demander les rapports des Comités de sélection (par courrier électronique et sur le site de l'université Paris Diderot). Mentionner la possibilité d'un recours gracieux à l'issue de la délibération du CA validant les propositions des comités de sélection.</p>	C	BDC	2017	<p>Recenser le nombre de rapports demandés et taux de progression.</p>

LEGISLATION	PRATIQUES INSTITUTIONNELLES EXISTANTES	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	TYPE D'ACTION	QUI ?	QUAND ?	INDICATEURS
II. RECRUTEMENT						
<p>16. Jugement au mérite</p> <p>Des textes réglementaires fixent les modalités de fonctionnement du Conseil national des universités dont l'une des missions est de qualifier les candidats aux concours de recrutement des enseignants-chercheurs.</p>	<p>Au-delà de la qualification attribuée par le Conseil national des universités, les Comités de sélection doivent être davantage sensibilisés aux principes de la <i>Charte européenne du chercheur</i>.</p>	<p>16.1 Annexer l'ensemble des points de la <i>Charte européenne du chercheur</i> ayant trait au recrutement au courrier adressé aux présidents des Comités de sélection lors de leur désignation.</p>	C	BDC	2017	<p>Contrôle qualité de la procédure de diffusion.</p>
<p>17. Variations dans la chronologie des curriculum vitae</p> <p>Le Code de l'éducation fixe les conditions pour se présenter aux concours de recrutement des enseignants-chercheurs. Est prévu un reclassement des enseignants-chercheurs recrutés qui tient compte des expériences professionnelles antérieures et assure une meilleure rémunération.</p>	<p>Les pratiques des Comités de sélection pourraient être encore améliorées.</p>	<p>17.1 1Élaborer un guide des bonnes pratiques à destination des présidents de Comités de sélection, reprenant notamment les grands arrêts de jurisprudence. Préciser que les candidatures atypiques, soit celles qui ne font pas état d'un parcours rectiligne, ne sont pas éliminées d'emblée.</p>	C	BDC	2017	<p>Constituer un groupe de travail pour rédiger les principes et la procédure de diffusion.</p>
		<p>17.2 Proposer sur le modèle du guide du chercheur et de ce qui est diffusé par le ministère, des fiches pratiques mises en ligne sur l'intranet.</p>	C	BDC	2008 2020	<p>Compter le nombre de connexions pour consulter ces fiches pratiques.</p>

LEGISLATION	PRATIQUES INSTITUTIONNELLES EXISTANTES	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	TYPE D'ACTION	QUI ?	QUAND ?	INDICATEURS
II. RECRUTEMENT						
<p>18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité</p> <p>Le Code de l'éducation précise les possibilités de mobilité des enseignants-chercheurs. Les activités exercées dans le secteur privé ou dans le secteur public peuvent faire l'objet d'un reclassement des enseignants-chercheurs. Le décret du 26 avril 2007 prévoit que les agents qui se proposent d'exercer une activité privée informant leur établissement.</p>	<p>La mobilité des enseignants-chercheurs reste faible dans l'établissement.</p>	<p>18.1 Faire connaître, y compris dans le guide du chercheur, les différentes modalités de mobilité et la valorisation de ces expériences en termes de reclassement et de rémunération. Les CRCT permettent une mobilité disciplinaire.</p>	C	SGPRH DARI	2018 2020	Taux de connaissance.
		<p>18.2 Faire connaître les CRCT Europe mis en place, à l'université Paris Diderot, depuis 2015.</p>	C	DARI	2016 2018	Taux de connaissance et taux de progression des CRCT Europe.
<p>19. Reconnaissance des qualifications</p> <p>Le décret du 6 juin 1984 précise les modalités de recrutement des enseignants-chercheurs et les niveaux de qualification exigés. Le CNU joue un rôle essentiel en accordant la qualification, préalable à une candidature à un poste d'enseignant-chercheur.</p>	<p>L'établissement cherche à prendre en compte les parcours professionnels diversifiés des personnels.</p>	<p>19.1 Maintenir la valorisation des expériences professionnelles et des qualifications en termes de reclassement et de rémunération.</p>	D	DRH	2016 2020	
		<p>19.2 Maintenir la reconnaissance des expériences professionnelles et des qualifications lors du recrutement de personnels contractuels.</p>	D	DRH	2016 2020	

II. RECRUTEMENT

20. Ancienneté

Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Arrêté du 25 février 2003 relatif aux conditions d'attribution et d'exercice du CRCT.

21. Nominations post doctorat

Le Code de la recherche prévoit la reconnaissance et la prise en compte du doctorat en tant qu'expérience professionnelle.

Le Code de l'éducation précise les conditions de recrutement des ATER.

La loi du 11 janvier 1984 encadre pour l'Etat et ses établissements publics les cas de recours aux agents contractuels

Les modalités de recrutement des ATER doivent être améliorées en respectant les principes OTM.

22. Reconnaissance de la profession

Le décret du 23 avril 2009 relatif au reclassement des personnes, dans les corps d'enseignants-chercheurs, que leurs activités antérieures aient été exercées dans le secteur privé ou dans le secteur public.

Le même décret précise les modalités d'obtention des contrats doctoraux.

Le Code de l'éducation précise les conditions de recrutement des ATER.

LEGISLATION	PRATIQUES INSTITUTIONNELLES EXISTANTES	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	TYPE D'ACTION	QUI ?	QUAND ?	INDICATEURS
-------------	--	---------------------------	---------------	-------	---------	-------------

II. RECRUTEMENT

23. Environnement de la recherche

Le Code de l'éducation, la loi du 11 janvier 1984 se réfèrent aux conditions d'hygiène et de sécurité dans les établissements d'enseignement supérieur.

L'existence d'un service de médecine de prévention, celle d'une cellule RPS (composée notamment de psychologues du travail) mise en place depuis quelques années mériterait d'être mieux connue ainsi que les activités du service hygiène et sécurité et celle des assistants de prévention. Les RPS sont mentionnés dans le Document unique complet par le service Hygiène et sécurité. Ces aspects sont examinés par le CHSCT.

23.1 Accroître la connaissance des ressources proposées aux chercheurs, notamment auprès des doctorants, pour les offres de formation et les appels à projets.

C

DARI IED

2017

Taux de connaissance et nombre de messages d'information adressés.

23.2 Accroître la connaissance des interlocuteurs chargés de la santé et de la sécurité (médecin de prévention, cellule d'écoute RPS, service hygiène et sécurité, assistants de prévention).

C

DRH H&S

2017

Nombre de messages d'information adressés.

II. RECRUTEMENT

24. Conditions de travail

La loi du 25 août 2000 fixe la durée annuelle du temps de travail à 1 607 heures.

Le Code de l'éducation précise les obligations de service des enseignants-chercheurs.

La loi du 11 janvier 1984 précise les modalités de rapprochement de conjoints ainsi que les conditions d'attribution et d'exercice du CRCT.

Les particularités des conditions de travail dans des situations spécifiques (maternité, problèmes de santé, CRCT) doivent faire l'objet d'une meilleure communication.

La mise en oeuvre du télétravail, récemment réglementé, dans la fonction publique devra être mise en oeuvre en tenant compte des exigences de la recherche.

24.1 Mettre en oeuvre le télétravail pour les catégories de personnels dont l'activité s'y prête.

F

DRH

**2018
2020**

Nombre de personnes concernées.

24.2 Accroître la connaissance du dispositif externalisé de lutte contre le harcèlement sexuel partagé entre les universités et les établissements d'USPC.

C

PEFH

**2016
2020**

Taux de connaissance et nombre de messages d'information adressés.

24.3 Accroître la connaissance des critères académiques d'attribution des CRCT tant à l'échelon du CNU qu'à l'échelon local.

C

CR

**2017
2020**

Taux de connaissance et nombre de messages d'information adressés.

II. RECRUTEMENT

<p>25. Stabilité et continuité de l'emploi</p> <p>Le décret du 17 janvier 1989 mentionne les dispositions applicables aux agents non titulaires de l'Etat. La loi du 12 mars 2012 est relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels notamment par l'ouverture de concours réservés.</p>	<p>L'établissement, qui a œuvré à la résorption de la précarité, attache une grande importance à l'accompagnement des contractuels, aspect qui figure dans la Charte des contractuels remise lors de la signature de chaque contrat et disponible sur l'intranet.</p>	<p>25.1 Maintenir l'accompagnement des personnes en fin de contrat ainsi que cela est mentionné dans la Charte des contractuels.</p>	D	CRH	2016 2020	<p>Nombre de personnes rencontrées chaque année.</p>
<p>26. Financements et salaires</p> <p>Le Code de l'éducation précise le niveau de rémunération des enseignants-chercheurs et la nature des primes qu'ils peuvent se voir attribuer. Il prévoit également la mise en oeuvre d'une politique d'action sociale dans les établissements. Les personnels, titulaires ou non, bénéficient de la sécurité sociale.</p>	<p>L'établissement a choisi d'avoir recours à une évaluation nationale pour soumettre les dossiers de candidature à la prime d'encadrement doctoral et de recherche. Cf. Point 11. Les modalités d'attributions et les montants de cette prime sont fixés par le CA et la CR.</p>	<p>26.1 Rappeler aux chercheurs contractuels que leur rémunération peut être réévaluée tous les trois ans.</p>	C	DRH	2016 2020	<p>Nombre de messages d'information adressés. Taux de connaissance. Nombre de bénéficiaires.</p>
<p>27. Équilibre entre les sexes</p> <p>Le Code de l'éducation affirme le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le décret du 10 octobre 2013 établit les modalités de désignation des membres de jury et de comités de sélection.</p>	<p>Existence d'un Pôle égalité femmes-hommes au sein de l'établissement dont le plan d'action a été validé par les instances. Existence d'un réseau des chargées de mission égalité d'USPC qui sensibilise, notamment, à l'égalité.</p>	<p>27.1 Continuer de développer les actions du réseau en matière de connaissance et de prévention des disparités professionnelles et de sensibilisation à l'égalité.</p>	C	PEFH	2016 2020	<p>Données sexuées relatives à la participation des femmes dans les réponses aux appels à projets de recherche.</p>

LEGISLATION	PRATIQUES INSTITUTIONNELLES EXISTANTES	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	TYPE D'ACTION	QUI ?	QUAND ?	INDICATEURS
-------------	--	---------------------------	---------------	-------	---------	-------------

II. RECRUTEMENT

28. Développement de carrière

Arrêté du 25 février 2003 relatif aux conditions d'attribution et d'exercice du CRCT.

Décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires.

L'établissement a mis en œuvre plusieurs dispositifs pour permettre un développement de carrière satisfaisant : présence de conseillers RH, charte des contractuels, offre de formations, aides financières à la mobilité. Certains de ces dispositifs mériteraient d'être mieux connus de la communauté.

28.1 Accroître la connaissance des appels à projets de recherche.

C

DARI

**2016
2020**

Nombre d'actions engagées.

28.2 Accroître la connaissance de l'offre de formation.

C

CRH

**2016
2020**

Nombre d'actions engagées.

28.3 Développer l'offre de formation destinée aux doctorants notamment celle qui a trait aux diverses voies d'insertion professionnelle.

D

**CFDIP
ED**

**2016
2020**

Taux de programmes de formation

30

Mise en œuvre de la **stratégie des ressources humaines pour la recherche (HRS4R)** à Université Paris Diderot

LEGISLATION	PRATIQUES INSTITUTIONNELLES EXISTANTES	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	TYPE D'ACTION	QUI ?	QUAND ?	INDICATEURS
II. RECRUTEMENT						
<p>29. Valorisation de la mobilité</p> <p>Loi du 11 janvier 1984 définit les modalités de la mise à disposition, du détachement, de la disponibilité et de la délégation.</p> <p>Le Code de l'éducation reconnaît la possibilité de valoriser les expériences professionnelles acquises par les enseignants-chercheurs.</p> <p>Le décret du 21 mars 2014 permet la mobilité des agents non titulaires sous certaines conditions.</p>	<p>La communication relative aux modalités de mobilité peut être améliorée.</p>	<p>29.1 Accroître la connaissance des possibilités de délégation notamment auprès des organisme des recherche, soit la possibilité d'effectuer son activité exclusivement dans la recherche (sans enseignement) pour une durée limitée d'une ou deux années.</p>	C	SGPRH	2016 2020	<p>Évolution du nombre de bénéficiaires.</p> <p>Taux de connaissance.</p>
		<p>29.2 Accroître la connaissance de l'aide financière attribuée pour les mobilités brèves à l'étranger.</p> <p><i>Cf. Points 28.2, 28.3 et 17.1.</i></p>	C	BRI	2017 2020	<p>Évolution du nombre de bénéficiaires.</p> <p>Taux de connaissance.</p>
<p>30. Conseils sur la carrière</p> <p>Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.</p> <p>Loi du 26 décembre 2007 relative à la formation professionnelle des agents non titulaires.</p>	<p>Les formations proposées, notamment, aux doctorants doivent être impérativement maintenues.</p>	<p><i>Cf. Points 12.3 et 25.1.</i></p>				
<p>31. Droits de la propriété intellectuelle</p> <p>Le Code de l'éducation et le Code de la propriété intellectuelle encadrent les droits de propriété intellectuelle.</p> <p>Le décret du 7 juin 2010 prévoit les modalités d'intéressement des personnels relevant de l'enseignement supérieur et de la recherche.</p>	<p>La prise en compte des règles de la propriété intellectuelle a été renforcée au sein de l'établissement. l'effort doit être maintenu.</p>	<p>31.1 Veiller à maintenir les mentions relatives à la propriété intellectuelle dans tous les contrats de recherche.</p>	D	DARI	2016 2018	<p>Formalisation de la procédure de diffusion</p>

LEGISLATION	PRATIQUES INSTITUTIONNELLES EXISTANTES	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	TYPE D'ACTION	QUI ?	QUAND ?	INDICATEURS
II. RECRUTEMENT						
32. Co-auteurs Code de la propriété intellectuelle.	Les variations de pratiques entre disciplines rendent complexe une action commune dans un établissement pluridisciplinaire	Cf. Points 3.1, 3.3, 5.1 et 31				
33. Enseignement La loi du 6 juin 1984 fixe les obligations des enseignants-chercheurs.	L'établissement veille, à la fois, au respect des règles relatives aux obligations d'enseignement, à l'amélioration des modalités d'enseignement tout en s'assurant que les potentialités de recherche soient maintenues.	33.1 1Maintenir la décharge d'enseignement de 40 heures pour les nouveaux maîtres de conférences durant les deux premières années qui suivent leur recrutement.	D	DRH	2016 2020	Taux de bénéficiaires.
		33.2 Accroître la connaissance de l'offre de formation à l'enseignement notamment grâce à SAPIENS (USPC).	C	BFC	2016 2020	Nombre de messages d'information adressés. Taux de connaissance.
		33.3 3Accorder une décharge d'enseignement en cas d'obtention d'un ERC ou d'un projet de coordination européen.	F	CA	2017	Taux et nombre de bénéficiaires.

LEGISLATION	PRATIQUES INSTITUTIONNELLES EXISTANTES	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	TYPE D'ACTION	QUI ?	QUAND ?	INDICATEURS
II. RECRUTEMENT						
<p>34. Plaintes et recours</p> <p>La loi du 13 juillet 1983 organise la protection juridique des fonctionnaires et les modalités de recours auxquelles ils peuvent faire appel.</p>	<p>L'établissement a développé des dispositifs variés (commissions consultatives des agents contractuels et des doctorants contractuels en application des textes réglementaires, mais aussi cellule RPS, dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel). Ces dispositifs ont vocation à être encore diversifiés.</p>	34.1 Accroître la connaissance de la CCPAC.	C	DRH	2016 2020	Nombre de réunions.
		34.2 Accroître la connaissance de la CCDC.	C	IED	2016 2020	Nombre de réunions.
		34.3 Désigner un médiateur chargé de résoudre les conflits entre personnes.	F	CA	2017	Médiateur nommé, lettre de mission validée et signée par la Présidente.
<p>35. Participation aux organes de décision</p> <p>Le Code de l'éducation précise les modalités de participation aux conseils et comités des universités.</p>	<p>Les personnels titulaires peuvent être électeurs et éligibles aux conseils présents dans l'établissement. Les personnels contractuels peuvent être éligibles à la commission consultative qui leur est propre (CCPAC). Il s'agit donc de favoriser la participation aux instances.</p>					

LEGISLATION	PRATIQUES INSTITUTIONNELLES EXISTANTES	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	TYPE D'ACTION	QUI ?	QUAND ?	INDICATEURS
III. TRAINING						
<p>36. Relation avec les directeurs de thèse/stage</p> <p>Le Code de l'éducation précise les modalités relatives à la préparation du doctorat et de l'HDR. L'arrêté du 25 mai 2016 fixe le cadre national de formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme de doctorat.</p>	<p>L'établissement cherche à maintenir la qualité de l'encadrement notamment des doctorants et met progressivement en place les comités de suivi de thèse.</p>	<p>36.1 Former les directeurs de thèses y compris les co-directeurs en cas de co-tutelle à l'étranger. Dans ce dernier cas, la formation est écrite.</p>	F	CED	2016 2020	Nombre de personnes formées.
		<p>36.2 Mieux faire connaître la charte des thèses de l'établissement et celle du doctorat d'USPC.</p>	C	IED CED	2016 2020	Nombre de thèses suivies par les comités.
<p>37. Supervision et tâches de gestion</p>	<p>L'établissement cherche à maintenir la qualité de la direction des unités de recherche.</p>	<p>37.1 Accroître la formation des directeurs d'unité de recherche.</p>	D	DRH	2017 2020	Nombre de personnes formées.
<p>38. Développement professionnel continu</p> <p>Décret du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.</p>	<p>L'établissement cherche à maintenir les qualités d'enseignement et de recherche.</p>	<p>38.1 Développer l'offre de formation.</p>	C	DRH SAPIENS	2016 2020	Nombre de personnes formées.

LEGISLATION	PRATIQUES INSTITUTIONNELLES EXISTANTES	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	TYPE D'ACTION	QUI ?	QUAND ?	INDICATEURS
III. TRAINING						
<p>39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu</p> <p>Décret du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.</p>	<p>L'établissement cherche à maintenir les qualités d'enseignement et de recherche et à renforcer les compétences des doctorants.</p>	39.1 Maintenir les formations du CFDIP (USPC) et des écoles doctorales pour ce qui concerne les doctorants.	D	CFDIP ED	2016 2020	Nombre de personnes formées.
		39.2 Ouvrir les formations du CFDIP aux contractuels de recherche.	F	CFDIP ED	2016 2020	Nombre de personnes formées.
		39.3 Identifier pour tous les personnels de recherche les formations nécessaires.	D	BFC	2018	
		39.4 Proposer de rencontrer les conseillers pour identifier les formations souhaitables, le cas échéant grâce à un bilan ce compétences.	C	CRH	2016 2020	Nombre de personnes reçues.
40. Supervision		40.1 Maintenir l'accompagnement du nouvel IGR/IGE par un référent dans sa prise de fonction et dans son intégration au sein du laboratoire, pendant un an.	D	CRH	2016 2020	Nombre de bénéficiaires.

3.3.CALENDRIER

Université Paris-Diderot - Planification de la mise en œuvre des actions

		Portage		Type d'action : Communication Formalisation Développement	Densité action	2016				2017				2018				2019				2020			
		Porteur.se de l'action	Service.s. référents			T1	T2	T3	T4																
Candidature au label																									
*	Elaboration du dossier de candidature	VP RH - VP recherche	Comité de pilotage	*	4																				
*	Demande de reconnaissance par la Commission Européenne	VP RH - VP recherche	Comité de pilotage	*	4																				
1. Aspects éthiques et professionnels																									
1.1	Adresser la Charte est à adresser à les directeurs d'unité de recherche pour affichage dans les laboratoires.	Directeur DARI	DARI	C	1																				
2.1	Déclarer des liens d'intérêt et faire signer un document par tous les membres des comités de sélection qui recrutent les enseignants-chercheurs.	Responsable Bureau des concours	DRH	F	1																				
2.2	Mettre en place un comité de l'intégrité scientifique chargé de régler les conflits d'ordre scientifique. Le comité sera dirigé par un professeur émérite.	VP recherche	CR - CA	F	3																				
3.1	Accroître les formations relatives au respect de la propriété intellectuelle auprès des doctorants et des enseignants-chercheurs.	Responsable Bureau de la formation	DRH - CFDIP	D	3																				
3.2	Accroître la connaissance du logiciel « Compilatio » mis à la disposition de tous les enseignants-chercheurs, des ATER et des doctorants contractuels chargés d'une mission d'enseignement pour détecter les cas de plagiat.	VP recherche	CR	C	1																				
3.3	Mentionner des clauses relatives à la propriété intellectuelle dans les contrats de travail et dans le guide du chercheur qui sera disponible sur l'intranet.	Responsable SGPRH	DRH - DARI	C	2																				
3.4	Généraliser la rédaction et la mise en oeuvre d'un règlement intérieur dans les unités de recherche.	VP recherche	CR - DARI	F	4																				
4.1	Elaborer une charte des doctorants contractuels	Directrice des RH	DRH - IED	D	4																				
5.1	Accroître la sensibilisation des chercheurs à la P.I. lors des séminaires d'intégration et dans le guide du chercheur sur l'intranet.	Juriste DARI	DARI - DRH	C	2																				
5.2	Renforcer l'accompagnement des chercheurs qui souhaitent participer à la création d'entreprise et aux activités d'entreprises existantes.	Directeur DARI	DARI	C	2																				
6.1	Développer le Data Management Plan d'USPC.	Directeur DARI	DARI	D	2																				
7.1	Mieux faire connaître l'offre en matière de santé et de sécurité au travail (médecin de prévention, cellule RPS et charte de confidentialité) en s'appuyant notamment sur les assistants de prévention	Directrice des RH	DRH	C	2																				
8.1	Développer les actions en faveur de la valorisation de la recherche (grâce au guide du chercheur, mais aussi sur les possibilités de collaboration, de prestation et de perception de redevances).	Directeur DARI	DARI	D	2																				
8.2	Encourager les chercheurs à obtenir un numéro ORCID.	Directeur DARI	DARI	F	1																				
8.3	Inciter à l'usage de HAL Diderot.	Directeur DARI	DARI	C	1																				
8.4	Favoriser et développer les formations à l'open access notamment à l'attention des doctorants.	Directeur DARI	DARI - CFDIP	D	2																				
9.1	Développer les actions de vulgarisation : « Treize minutes », Fête de la science, Université ouverte, expositions, ma thèse en 180 secondes, festival des idées, The Conversation	Responsable service communication	CULTURE-COM-SCD	D	2																				
10.1	Pérenniser les actions menées par les différents acteurs de l'université pour lutter contre les discriminations.	Directrice des RH	DRH - PEFH	D	2																				
10.2	Continuer à faire bénéficier les femmes de retour de congé de maternité d'une priorité pour l'obtention d'un CRCT.	VP recherche	CR	D	1																				
10.3	Continuer à faire bénéficier d'une décharge d'enseignement les femmes de retour de congé de maternité pour favoriser la reprise de la recherche.	Responsable SGPRH	DRH	D	1																				
10.4	Accroître la communication concernant les services mentionnés ci-dessus et les possibilités de recours.	Responsable SGPRH	DRH	C	2																				
10.5	Poursuivre la mise en œuvre de la politique pluriannuelle pour favoriser le recrutement de personnels en situation de handicap.	Responsable de l'action sociale	DRH	D	3																				

Université Paris-Diderot - Planification de la mise en œuvre des actions

	Portage	Porteur.se de l'action	Service.s. référent.s	Type d'action : Communication Formation Développement	Densité action	2016				2017				2018				2019				2020				
						T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
10.6	Traduire en anglais les guides et chartes affichés dans les laboratoires.	Directeur DARI	DARI	F	2																					
2. Recrutement																										
12.1	Continuer à accueillir les nouveaux enseignants-chercheurs lors d'un séminaire spécifique.	Conseillers RH	DRH	D	3								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape	
12.2	Continuer à accompagner le nouvel enseignant-chercheur par un référent durant un an.	Conseillers RH	DRH	D	3								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape	
12.3	Continuer à proposer de rencontrer des conseillers pour l'évolution de la carrière.	Conseillers RH	DRH	D	1								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape	
12.4	Remettre aux chercheurs contractuels une copie de la charte qui les concerne au moment de la signature de leur contrat.	Responsable SGPRH	DRH	C	1								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape	
12.5	Proposer un séminaire de préparation à l' HDR.	Conseillers RH	DRH	F	4																					
12.6	Mettre en ligne des rapports des jurys d' admission aux concours de catégorie A ITRF et des PV finaux des Comités de sélection (documents non nominatifs) sur une page dédiée du site internet de l'Université Paris Diderot.	Responsable Bureau des concours	DRH	F	2								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape	
12.7	Publier les postes d'IGR mis au concours sur EURAXESS après validation de la traduction des profils par la structure d'accueil, à l'instar de ce qui se fait déjà pour les enseignants-chercheurs.	Responsable Bureau des concours	DRH	F	2								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape	
12.8	Accompagner la publication des postes d'enseignants-chercheurs et d'IGR d'un lien permettant aux candidats de connaître le déroulé de carrière et le montant des traitements.	Responsable Bureau des concours	DRH	F	1												Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape	
12.9	Rédiger un guide des bonnes pratiques de recrutement et de suivi des doctorants contractuels.	Directeur du CED	CED	F	3																					
13.1	Etablir des règles précises et des critères partagés pour le recrutement des ATER et le recrutement des chercheurs contractuels sur le modèle de ce qui est prévu réglementairement pour les enseignants-chercheurs.	Responsable SGPRH	DRH	F	4					1	Etude interne	2	Conception	3	Déploiement											
14.1	Inclure, dans la lettre de cadrage relative à la composition des COS, une préconisation : mise en situation professionnelle, sur une forme-type à définir.	Responsable Bureau des concours	DRH	C	2																					
14.2	Réunir pour une séance d'information et de formation les présidents de Comités de sélection qui seront destinataires de la Charte européenne du chercheur pour les sensibiliser aux principes d'ouverture, de transparence et de mérite applicables dans le recrutement.	Responsable Bureau des concours	DRH	F	2								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape	
15.1	Publier, sur la page dédiée au recrutement des enseignants-chercheurs, un vade mecum sur la constitution des Comités de sélection.	Responsable Bureau des concours	DRH	C	4																					
15.2	Communiquer davantage auprès des candidats non retenus sur la possibilité qu'ils ont de demander les rapports des Comités de sélection (par courrier électronique et sur le site de l'université Paris Diderot). Mentionner la possibilité d'un recours gracieux à l'issue de la délibération du CA validant les propositions de classement des comités de sélection.	Responsable Bureau des concours	DRH	C	1																					
16.1	Annexer l'ensemble des points de la Charte européenne du chercheur ayant trait au recrutement au courrier adressé aux présidents des comités de sélection lors de leur désignation.	Responsable Bureau des concours	DRH	C	1																					
17.1	Elaborer un guide des bonnes pratiques à destination des présidents de Comité de sélection, reprenant notamment les grands arrêts de jurisprudence. Préciser que les candidatures atypiques, soit celles qui ne font pas état d'un parcours rectiligne, ne sont pas éliminées d'emblée.	Responsable Bureau des concours	DRH	C	3																					
17.2	Proposer sur le modèle du guide du chercheur et de ce qui est diffusé par le Ministère, des fiches pratiques mises en ligne sur l'intranet.	Responsable SGPRH	DRH	C	3								1	Etude interne	2	Conception	3	Déploiement								
18.1	Faire connaître, y compris dans le guide du chercheur, les différentes modalités de mobilité et la valorisation de ces expériences en termes de reclassement et de rémunération. Les CRCT permettent une mobilité interdisciplinaire.	Responsable SGPRH	DRH - DARI	C	3												Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape	
18.2	Faire connaître les CRCT Europe mis en place, à l'université Paris Diderot, depuis 2015.	Directeur DARI	DARI	C	2								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape	
19.1	Maintenir la valorisation des expériences professionnelles et des qualifications en termes de reclassement et de rémunération.	Directrice des RH	DRH	D	2								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape	
19.2	Maintenir la reconnaissance des expériences professionnelles et des qualifications lors du recrutement des personnels contractuels.	Directrice des RH	DRH	D	2								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape	
3. Conditions de travail et sécurité sociale																										
23.1	Accroître la connaissance des ressources proposées aux chercheurs notamment auprès des doctorants pour les offres de formation et appels à projet.	Directeur DARI	DARI - IED	C	1																					

Université Paris-Diderot - Planification de la mise en œuvre des actions

		Portage		Type d'action : Communication Formalisation Développement	Densité action	2016				2017				2018				2019				2020			
		Porteur.se de l'action	Service.s. référént.s			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
23.2	Accroître la connaissance des interlocuteurs chargés de la santé et de la sécurité (médecin de prévention, cellule d'écoute RPS, service hygiène et sécurité, assistants de prévention).	Responsable service H&S	DRH - S. H&S	C	2																				
24.1	Mettre en œuvre le télétravail pour les catégories de personnels dont l'activité s'y prête.	Directrice des RH	DRH	F	4									Etude interne				Conception				Déploiement			
24.2	Accroître la connaissance du dispositif externalisé de lutte contre le harcèlement sexuel partagé entre les universités et les établissements d'USPC.	VP RH	PEFH	C	2								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape
24.3	Accroître la connaissance des critères académiques d'attribution des CRCT tant à l'échelon du CNU qu'à l'échelon local.	VP recherche	CR	C	3								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape
25.1	Maintenir l'accompagnement des personnes en fin de contrat ainsi que cela est mentionné dans la Charte des contractuels.	Responsable du Bureau de la formation - CRH	DRH	D	2								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape
26.1	Rappeler aux chercheurs contractuels que leur rémunération peut être réévaluée tous les trois ans.	Directrice des RH	DRH	C	1								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape
27.1	Continuer à développer les actions du réseau en matière de connaissance et de prévention des disparités professionnelles et de sensibilisation à l'égalité.	VP RH	PEFH	C	1								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape
28.1	Accroître la connaissance des appels à projets de recherche.	Directeur DARI	DARI	C	3					Etude interne				Conception				Déploiement							
28.2	Accroître la connaissance de l'offre de formation.	Responsable du Bureau de la formation - CRH	DRH	C	2								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape
28.3	Développer l'offre de formation destinée aux doctorants notamment celle qui a trait aux diverses voies d'insertion professionnelle.	Directeur du CFDP	CFDP - ED	D	2								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape
29.1	Accroître la connaissance des possibilités de délégation, notamment auprès des organismes de recherche, et la possibilité d'effectuer son activité exclusivement dans la recherche sans enseignement pour une durée limitée d'une ou deux années.	Responsable du SGRH	DRH	C	2								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape
29.2	Accroître la connaissance de l'aide financière attribuée pour des mobilités brèves à l'étranger	Responsable du SGRH	DRH	C	2								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape
31.1	Veiller à maintenir les mentions relatives à la propriété intellectuelle dans tous les contrats de recherche.	Directeur DARI	DARI	D	1								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape
33.1	Maintenir la décharge d'enseignement de 40 heures pour les nouveaux maîtres de conférences durant la première année qui suit leur recrutement.	Responsable SGRH	DRH	D	1								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape
33.2	Accroître la connaissance de l'offre de formation à l'enseignement notamment grâce à SAPIENS (USPC).	Responsable du Bureau de la formation	DRH	C	1								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape
33.3	Accorder une décharge d'enseignement en cas d'obtention d'une bourse ERC ou d'un projet de coordination européen.	VP CA	CA	F	1																				
34.1	Accroître la connaissance de la CCPAC	Directrice des RH	DRH	C	2								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape
34.2	Accroître la connaissance de la CCDC	Directeur DARI	IED	C	2								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape
34.3	Désigner un médiateur chargé de résoudre les conflits entre personnes.	VP CA	CA	F	4																				
4. Formation																									
36.1	Former les directeurs de thèses y compris les co-directeurs en cas de co-tutelle à l'étranger. Dans ce dernier cas, la formation sera écrite.	Directeur du CED	CED	F	3								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape
36.2	Mieux faire connaître la charte des thèses de l'établissement et celle du doctorat d'USPC.	Directeur DARI	IED - CED	C	2								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape
37.1	Accroître la formation des directeurs d'unités de recherche.	Directrice des RH	DRH	D	3								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape
38.1	Développer l'offre de formation continue	Responsable du bureau de la formation	DRH - APIENS	D	2								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape
39.1	Maintenir les formations du CFDP (USPC) et des écoles doctorales pour ce qui concerne les doctorants.	Directeur du CFDP	CFDP - ED	D	2								Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape

Université Paris-Diderot - Planification de la mise en œuvre des actions

		Portage		Type d'action : Communication Formalisation Développement	Densité action	2016				2017				2018				2019				2020							
		Porteur.se de l'action	Service.s. réfèrent.s			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4				
39.2	Ouvrir les formations du CFDIP aux contractuels de recherche	Directeur du CFDIP	CFDIP - CED	F	3																								
39.3	Identifier pour tous les chercheurs les formations communes	Responsable du bureau de la formation	DRH	D	2													Point d'étape				Point d'étape				Point d'étape			
39.4	Proposer de rencontrer des conseillers pour identifier les formations souhaitables, le cas échéant grâce à un bilan de compétences	Directrice des RH	DRH	C	1									Point d'étape															
40.1	Maintenir l'accompagnement du nouvel IGR/IGE par un référent dans sa prise de fonction et son intégration au sein du laboratoire pendant un an.	Conseillers RH	DRH	D	3									Point d'étape															

PART 4 – ÉVALUATIONS

4.1 Évaluation interne de la mise en œuvre

Si un rapport est requis tous les deux ans pour s'assurer en interne du suivi du plan d'action, il convient d'adopter une organisation continue pour le suivi du calendrier et de la bonne mise en œuvre des actions d'une part, pour effectuer tous les ajustements nécessaires d'autre part.

La définition d'indicateurs vise à effectuer ce suivi de manière efficace. Le coordinateur du projet au sein de chaque établissement s'assurera chaque trimestre du suivi des activités et adressera à la Commission européenne, deux ans après le lancement du plan d'action, une courte note d'une page reprenant le tableau du plan d'action pour les deux premières années, qui renseigne dans une colonne additionnelle l'indicateur et la date d'accomplissement de l'action.

Seuls les ajustements seront explicités de manière plus approfondie. Ces informations seront rendues publiques conformément à la nature de la démarche.

Le groupe de travail, réuni pour préparer le plan d'action, établira un bilan semestriel pour vérifier son bon déroulement de telle manière qu'il soit en mesure d'établir une auto-évaluation fiable au terme des deux premières années et de disposer des éléments nécessaires à présenter aux évaluateurs externes au terme des quatre années de mise en œuvre.

Pour ce faire, des indicateurs seront fournis chaque année et le groupe de travail s'adjoindra la personne chargée de la qualité des processus et des procédures dans le domaine des ressources humaines.

Les actions de communication sont nombreuses dans le plan d'action, aussi la responsable de la Direction de la communication participera également au groupe de travail. Elle travaillera en collaboration avec les correspondants communication de la DARI et de la DRH.

Une consultation électronique des chercheurs sera organisée chaque année pour permettre de recueillir leur avis sur l'avancement du plan d'action.

Parallèlement, le Comité technique, la Commission de la recherche seront également informés de l'avancement du plan d'action.

4.2 Évaluation externe (Peer Review)

Quatre ans après le lancement du plan d'action, un rapport court mais plus approfondi visera à expliciter les progrès de l'établissement au regard des objectifs initiaux et à mettre en avant la réalisation du plan d'action initial. Il sera soumis,

conformément à la procédure, à un panel d'évaluation extérieur.

CONCLUSION

- Le plan d'action de l'université Paris Diderot sera mis en œuvre selon le calendrier indiqué et sera publié dès la fin du mois de juillet 2016 sur le site de l'université <https://recherche.univ-paris-diderot.fr/actualites/paris-diderot-sengage>
- L'analyse interne puis la définition du plan d'action, enrichie par le travail collectif au sein d'USPC, furent évidemment des étapes essentielles pour préciser les apports d'un tel processus en termes d'amélioration de la situation professionnelle des chercheurs déjà présents ou qui rejoindront l'université Paris Diderot à l'avenir.
- L'obtention du label permettra à l'université Paris Diderot de montrer combien elle est attachée à être une université de recherche attractive.

40

Mise en œuvre
de la **stratégie**
des ressources
humaines pour
la recherche
(HRS4R) à
Université
Paris Diderot

ANNEXE 1. INSTITUTION'S ENDORSEMENT LETTER TO ADOPT THE C&C PRINCIPLES

Declaration of Commitment to the Principles of the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers (C&C)

Université Paris Diderot, represented by its President, Christine CLERICI, declares its commitment to the principles laid down in the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

Many aspects of the principles outlined in the *Charter* and *Code* are already common practice at Université Paris Diderot. By signing the *Charter* and *Code*, we confirm our intention to carry out necessary steps to comply with the principles of the European Commission's recommendation of 11 March 2005.

Signed at Paris, July 21st 2016



PARIS DIDEROT PRESIDENCE

ANNEXE 2

LISTE DES SIGLES

- **AC** : Agence comptable
- **ATER** : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

-
- **BDC** : Bureau des concours
 - **BFC** : Bureau de la formation continue
 - **BRI** : Bureau des relations internationales

-
- **CA** : Conseil d'administration
 - **CCDC** : Commission consultative des doctorants contractuels
 - **CCPAC** : Commission consultative paritaire des agents contractuels
 - **CEA** : Commissariat à l'énergie atomique
 - **CED** : Collège des écoles doctorales (USPC)
 - **CFDIP** : Centre de formation des doctorants aux initiatives professionnelles
 - **CHSCT** : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
 - **CNIL** : Commission nationale de l'informatique et des libertés
 - **CNRS** : Centre national de la recherche scientifique
 - **CNU** : Conseil national des universités
 - **COM** : Direction de la communication
 - **ComUE** : Communauté d'universités et d'établissements
 - **CR** : Commission de la recherche
 - **CRH** : Conseiller en ressources humaines
 - **CRCT** : Congé pour recherches ou conversions thématiques

-
- **DAGJ** : Direction des affaires générales et juridiques
 - **DARI** : Direction de l'appui à la recherche et à l'innovation
 - **DGS** : Direction générale des services
 - **DRH** : Direction des ressources humaines

-
- **HCERES** : Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
 - **HDR** : Habilitation à diriger des recherches
 - **H&S** : Service hygiène et sécurité

-
- **IED** : Institut des écoles doctorales
 - **IGE** : Ingénieur d'étude

- **IGR** : Ingénieur de recherche
- **INSERM** : Institut national de la santé et de la recherche médicale
- **IRD** : Institut de recherche pour le développement
- **ITRF** : Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation
- **IUT** : Institut universitaire de technologie

-
- **MAST** : PMAître de conférences associé à temps partiel
 - **MCF** : Maître de conférences

-
- **OTM** : *Open, transparent, merit*

-
- **PAST** : Professeur associé à temps partiel
 - **PEFH** : Pôle égalité femmes-hommes
 - **PR** : Professeur des universités

-
- **RPS** : Risques psycho-sociaux
 - **RC** : Research Committee

-
- **SAPIENS** : Service d'accompagnement aux pédagogies innovantes et à l'enseignement numérique de Sorbonne Paris Cité (service partagé)
 - **SATT** : Société d'accélération du transfert de technologies
 - **SCD** : Service commun de la documentation
 - **SGPRH** : Service de gestion des personnels

-
- **UFR** : Unité de formation et de recherche
-

