

Le Conseil d'Administration de l'Université réuni en formation plénière le 27 janvier 2023

DÉLIBÉRATION - CA-2023-RECHERCHE-47

RENDUE EXÉCUTOIRE LE 03 FEV. 2023

Date de transmission : 03 FEV. 2023

Date de réception rectorat : 03 FEV. 2023

UNIVERSITÉ PARIS-EST CRÉTEIL VAL DE MARNE - UPEC
Direction des Affaires Juridiques et Générales
Conseil et Commissions
61, Avenue du Général de Gaulle
94010 CRETEIL Cedex
Tél. : 01.45.17.10.31

APPROBATION DU DOSSIER DE LABELLISATION DE LA STRATEGIE EUROPEENNE DES RESSOURCES HUMAINES POUR LA RECHERCHE (HUMAN RESSOURCES STRATEGY FOR RESEARCH : HRS4R)

- VU** le Code de l'éducation ;
- VU** les statuts de l'Université Paris-Est Créteil Val de Marne (UPEC) approuvés par arrêté du ministre de l'éducation nationale en date du 14 novembre 1985, dans leur version issue des modifications approuvées en Conseil d'administration du 5 juillet 2022 ;
- VU** la délibération du Conseil d'administration CA-ELE-UPEC-01 en date du 7 septembre 2022 par laquelle Monsieur Jean-Luc Dubois-Randé a été élu, président de l'Université Paris-Est Créteil Val de Marne ;
- VU** les actions prévues pour corriger les écarts vis-à-vis des recommandations européennes ;
- VU** la stratégie européenne des ressources humaines pour la recherche et le projet de rédaction de l'analyse des pratiques et processus internes de l'UPEC au regard des recommandations européennes pour la labellisation HRS4R.

Le Conseil d'administration de l'Université Paris-Est Créteil Val de Marne, après en avoir délibéré, décide :

ARTICLE 1 :

D'approuver le dossier de labellisation de la Stratégie Européenne des Ressources humaines pour la Recherche (Human Resources Strategy For Research : HRS4R) telle que définie dans les documents annexés à la présente à la délibération.

ARTICLE 2 :

La présente délibération sera transmise au Recteur Chancelier des Universités. Elle sera publiée conformément aux dispositions relatives à la publication des actes à caractère réglementaire de l'Université Paris-Est Créteil Val de Marne.

Le Conseil d'Administration de l'Université réuni en formation plénière le 27 janvier 2023

Fait à Créteil, le 27 janvier 2023

Le Vice-Président du Conseil d'Administration



Amilcar BERNARDINO

Le Président de l'Université



Jean-Luc DUBOIS-RANDÉ

Nombre de membres participant à la
délibération : 31
Pour : 27
Contre : 4
Abstention : 0

Modalités de recours : La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir dans un délai de deux mois à compter de sa publication de sa transmission au Recteur d'académie

Stratégie Européenne des Ressources Humaines pour la Recherche

PROJET DE REDACTION

ANALYSE DES PRATIQUES ET PROCESSUS INTERNES DE L'UNIVERSITE PARIS-EST CRETEIL AU REGARD DES RECOMMANDATIONS EUROPEENNES pour la LABELLISATION HRS4R



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Table des matières

ASPECTS ETHIQUES ET PROFESSIONNELS	4
1- Liberté de la Recherche.	4
2- Principes éthiques.....	6
3- Responsabilité professionnelle.	8
4- Attitude professionnelle.....	10
5- Obligations contractuelles et légales.	15
6- Responsabilités.....	16
7- Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche.....	17
8- Diffusion et exploitation des données.....	20
9- Engagement vis-à-vis de la société.	22
10- Non-discrimination	25
11- Systèmes d'évaluation.	27
RECRUTEMENTS	29
12- Recrutement	29
13- Recrutement (code).....	32
14- Sélection.	35
15- Transparence	37
16- Jugement de mérite.....	39
17- Variations dans la chronologie des CV	41
18- Reconnaissance de l'expérience de mobilité	42
19- Reconnaissance des qualifications.....	43
20- Ancienneté.....	44
21- Nomination post-doctorat	45
CONDITIONS DE TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE	47
22- Reconnaissance de la profession	47
23- Environnement de la recherche	48
24- Conditions de travail	50
25- Stabilité et continuité d'emploi	51
26- Financements et salaires	53
27- Equilibre entre les sexes.....	55
28- Développement de carrière	56
29- Valorisation de la mobilité.....	57
30- Accès aux services d'orientation de carrière.....	59

31- Droits de propriété intellectuelle.....	61
32- Co-auteur	62
33- Enseignement	63
34- Plaintes et recours.....	64
35- Participation aux organes de décision	66
FORMATION	67
36- Relations avec les directeurs de thèse/stage	67
37- Supervision et tâches de gestion	69
38- Développement professionnel continu	71
39- Accès à la formation à la recherche et au développement continu	72
40- Supervision	74

ASPECTS ETHIQUES ET PROFESSIONNELS

1- Liberté de la Recherche.

Les chercheurs devraient centrer leurs travaux de recherche sur le bien de l'humanité et l'extension des frontières de la connaissance scientifique, tout en jouissant de la liberté de pensée et d'expression, ainsi que de la liberté de déterminer les méthodes qui permettent la résolution des problèmes, selon les pratiques et principes éthiques qui sont reconnus.

Les chercheurs doivent néanmoins reconnaître les limites à cette liberté susceptible de découler de circonstances particulières de recherche (notamment sur le plan de la supervision, l'orientation et la gestion) ou de contraintes opérationnelles, par exemple pour des raisons de budget ou d'infrastructure ou particulièrement dans le secteur industriel, pour des raisons de protection de la propriété intellectuelle. Ces limites ne doivent cependant pas s'opposer aux pratiques et principes éthiques reconnus, auxquels les chercheurs doivent adhérer.

Constats

En France, la liberté de Recherche est un élément fondamental garanti au niveau national par le décret 84-431 fixant les dispositions statutaires communes aux enseignants-chercheurs. Cette liberté est également mentionnée dans l'article 3 des statuts de l'Université Paris-Est Créteil (UPEC).

Au-delà de ces textes réglementaires, l'UPEC veille à la Liberté de recherche par différentes approches.

Le modèle d'allocation des moyens financiers aux laboratoires de l'UPEC est fondé sur un montant minimum par Enseignant-chercheur. Ce montant diffère suivant le type d'activité de recherche, les coûts étant plus élevés par exemple dans les domaines expérimentaux. Cette politique d'allocation des moyens permet de garantir pour chaque chercheur une capacité à réaliser une recherche exploratoire de base.

L'UPEC étant une université pluridisciplinaire avec Santé, il peut arriver dans de rares cas que les expertises scientifiques nécessaires pour couvrir certains besoins pédagogiques ne soient pas représentées au sein des laboratoires de

l'Université. Dans ces cas précis, l'enseignant-chercheur est accompagné par l'UPEC pour pouvoir être accueilli dans un laboratoire d'un établissement partenaire. Sa situation est alors encadrée par une convention d'accueil qui permet de sécuriser son activité et ses droits et qui permet à l'Université de suivre sa production scientifique.

Enfin, l'UPEC s'est dotée de deux structures pour aider ses chercheurs à se positionner dans les appels à projets de recherche nationaux et internationaux, intégrer des réseaux de recherche collaboratives et transférer leurs résultats de recherches innovants vers la société. Ainsi, la Direction de la Recherche et de la Valorisation intègre un pôle Ingénierie de Projet et un Pôle Transfert et Innovation qui accompagnent les chercheurs sur les aspects administratifs, financiers et juridiques que ce soit dans le montage ou l'exécution de Projet de Recherche. L'UPEC est également cofondateur de la Société d'Accélération du Transfert de Technologie (SATT) ERGANEO, qui apporte son expertise en matière de propriété intellectuelle, de licensing, et qui permet la réalisation de preuve de concept pour des résultats de laboratoires particulièrement innovants.

Concernant la formation doctorale, celle-ci est assurée par la COMUE Université Paris-Est dont l'UPEC est membre fondateur et les écoles doctorales. La charte du doctorat acte notamment la nécessité de s'assurer que le doctorant dispose de toutes les facilités pour mener à bien son activité de recherche. La COMUE et les écoles doctorales offrent également un environnement de nature à stimuler l'éveil et l'esprit critique du doctorant et peut allouer sur projet des moyens financiers pour soutenir une mobilité géographique bénéfique à la réalisation de son projet de recherche.

La Liberté de recherche est donc un élément central de la politique de l'UPEC. Cette liberté peut toutefois être limitée ou contrainte lorsque l'activité de recherche relève de zones à régimes restrictifs (ZRR). Les ZRR sont des zones à accès réglementé dont l'activité s'inscrit dans la politique nationale française en matière de protection du patrimoine scientifique et technique. L'accueil de chercheurs doit notamment recevoir l'accord du Fonctionnaire de Sécurité et de Défense de l'Etablissement et les échanges ou partenariats avec certaines zones géographiques hors CE peuvent être limités. A ce jour, trois laboratoires de l'UPEC relèvent de ce dispositif.

En sciences du vivant, la liberté de recherche doit également respecter certaines formalités lorsque les travaux nécessitent l'utilisation d'animaux de laboratoire (cf recommandation 2).

L'enquête réalisée auprès des chercheurs de l'UPEC montre que 83% des répondants se disent satisfaits ou très satisfaits quant à la liberté de recherche qui leur est donnée en matière de pensée, d'expression et de détermination des méthodes pour conduire leur recherche.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

Rien à signaler

2- Principes éthiques.

Les chercheurs doivent adhérer aux pratiques éthiques reconnues et aux principes éthiques fondamentaux de mise dans leur(s) discipline(s), ainsi qu'aux normes éthiques étayées par les différents codes d'éthique nationaux, sectoriels ou institutionnels.

Constats

L'éthique est un sujet large et reconnu par les chercheurs de l'UPEC quelle que soit leur discipline. Elle est particulièrement importante et structurée dans les domaines des sciences du vivant.

Pour l'expérimentation animale, chaque animalerie de l'UPEC a nommé un référent pour le bien-être animal.

En application de la directive 2010/63/UE relative à la protection des animaux utilisés à des fins scientifiques, tout chercheur qui souhaite conduire une expérimentation sur l'animal doit saisir le secrétariat national du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche en utilisant la plateforme en ligne APAFIS. Une fois sa demande validée sur APAFIS par le référent pour le bien-être animal de son animalerie, le dossier est transmis par le secrétariat national au Comité d'Éthique local dont relève l'établissement. Pour notre université, il s'agit du ComETH #16, structure commune à l'UPEC, l'École Nationale Vétérinaire de Maison Alfort et l'ANSES. Le dispositif prévoit deux mois pour que le ComETH puisse étudier le dossier, demander éventuellement des compléments d'information au(x) porteur(s) de projet, rendre un avis qui est transmis au

MESRI, seul habilité à délivrer l'autorisation définitive d'expérimenter. Le ComETH de l'UPEC se réunit une fois par mois.

Le 7 décembre 2017, l'UFR de médecine a également voté la signature de la **Charte éthique et déontologique des facultés de médecine et d'odontologie**.

Conformément aux dispositions réglementaires nationales, l'UPEC a également désigné un référent déontologie (Claudia Ghica Lemarchand) et un référent à l'intégrité scientifique (Peggy Lafuste). Un **Comité Ethique Déontologie et Intégrité Scientifique**, le CEDIS, a été installé par décision du Conseil d'Administration en date du 15 octobre 2021 et son règlement intérieur approuvé. Le CEDIS mobilise à ce jour 4 personnes représentant 4 composantes différentes de l'UPEC:

- Peggy Lafuste (Maître de Conférences, Institut Mondor de Recherche Biomédicale, UFR de Santé)
- Claudia Ghica Lemarchand (Professeur des Universités, Laboratoire de droit privé, UFR de Droit)
- Cendrine Waszak (Maître de Conférences, Laboratoire CIRCEFT, INSPE)
- Sandrine Chantepie-Laborde (Ingénieur, responsable éthique du projet européen ArrestAD ; laboratoire Gly-CRRET, Faculté des Sciences et Technologie)

Une Charte sur l'éthique, la déontologie et l'intégrité scientifique, qui intègre notamment les principes de la charte européenne du chercheur, de la charte nationale portant sur l'éthique de l'expérimentation animale et de la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche est en cours d'élaboration. Elle doit être votée par le CA et traduite en anglais et plus largement diffusée.

On notera que 97.4% des répondants à l'enquête se disent attaché ou très attachés aux principes éthiques.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

- Rédaction en français et en anglais de la Charte de déontologie et d'intégrité scientifique et diffusion au sein des laboratoires
- Création sur le site internet d'un espace dédié, en français et en anglais, aux textes en matière de d'éthique, de déontologie et d'intégrité scientifique et à la visibilité de la politique de l'UPEC en la matière

- Mise en place d'un formulaire de saisine du CEDIS, accessible en ligne sur la page dédiée du site internet
- Intégrer à la journée d'accueil des nouveaux arrivants une présentation des enjeux de l'intégrité scientifique

3- Responsabilité professionnelle.

Les chercheurs s'efforcent pleinement d'assurer que leurs travaux de recherche sont utiles à la société et ne reproduisent pas des recherches effectuées ailleurs précédemment. Ils évitent tout type de plagiat et respectent le principe de la propriété intellectuelle et de la propriété conjointe des données en cas de recherche effectuée en collaboration avec un ou plusieurs directeurs de thèse/stage et/ou d'autres chercheurs. La nécessité de valider les observations nouvelles en montrant que les expériences sont reproductibles ne devrait pas être interprétée comme du plagiat, à condition que les données à confirmer soient explicitement citées. Les chercheurs veillent à ce que, en cas de délégation d'un quelconque aspect de leur travail, le délégataire ait la compétence nécessaire.

Constats

L'UPEC et sa communauté scientifique, toutes disciplines confondues, est convaincue de l'intérêt social et sociétal de toutes ses activités de recherche, y compris les plus exploratoires et/ou fondamentales. L'enquête montre également que 92% des répondants se disent attachés ou très attachés à cette utilité.

L'Université s'implique fortement pour accompagner ses chercheurs dans les différentes démarches visant à faire bénéficier la société des résultats de leurs travaux : Enseignement, transfert vers le monde économique (détaillé dans la recommandation 8), Diffusion et culture scientifique (détaillée dans la recommandation 9).

L'Université encourage également ses chercheurs à positionner leurs travaux dans les enjeux sociétaux définis par les Agences tels que l'ANR, l'ADEME, la Commission Européenne et à intégrer des consortiums de recherche collaboratives. Le pôle Ingénierie de projet de la Direction de la Recherche et de la Valorisation accompagne ainsi les chercheurs en apportant son expertise

notamment sur le plan financier et juridique pour le montage des projets et leur contractualisation (détaillé dans la recommandation 5).

La Politique Scientifique de l'UPEC mobilise également le RNA Recherche pour décharger d'enseignement les enseignants-chercheurs investis dans de tels projets collaboratifs. Pour l'année 2020-2021, 115h avaient été octroyées. 9 enseignants-chercheurs bénéficiaient d'une décharge d'environ 12h en moyenne au titre du pilotage scientifique d'un projet de recherche.

Concernant le respect des principes de propriété intellectuelle, tout porteur de projet est sensibilisé à ces questions lors de son accompagnement par la DRV pour le montage et la contractualisation de leur projet. Il n'existe cependant pas actuellement de sensibilisation systématique ni de suivi du respect des engagements pris lors de l'exécution des contrats. On notera que l'enquête montre un bon niveau de sensibilisation des répondants, 87% d'entre eux exprimant un attachement important ou très important au respect du droit de la propriété intellectuelle (PI), ce niveau passant à 91% pour le respect du droit de la PI de leurs partenaires.

Au niveau de la formation doctorale, tous doctorants de la COMUE Paris-Est Sup doit suivre une formation sur l'éthique de la recherche et l'intégrité scientifique. Cette obligation est actée dans la charte du doctorat qui est signée par le doctorant, son directeur de thèse et le directeur du laboratoire d'accueil. Une fois cette formation réalisée, le doctorant signe la charte de déontologie d'Université Paris-Est, adaptée de la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche. Cette dernière mentionne dans son point 7 le respect des règles en matière de propriété intellectuelle et de droits d'exploitation des résultats ainsi que l'interdiction du plagiat (point 2 : fraude scientifique générique ; point 5 : possibilité de soumission du manuscrit de thèse à un logiciel anti-plagiat). A la demande de la direction de thèse ou à la lecture des retours des rapporteurs, la COMUE peut soumettre les manuscrits de thèse au logiciel Compilatio destiné à détecter le plagiat. A la demande des directions d'école doctorales, une réflexion est en cours pour systématiser cette pratique.

Concernant l'intégrité scientifique, l'UPEC a mis en place un Comité Ethique, Déontologie et Intégrité Scientifique (CEDIS) et a nommé un référent à l'intégrité scientifique comme explicité précédemment dans la recommandation 2.

Enfin, l'Institut Mondor de Recherche Biomédicale s'est doté d'une Cellule à l'Intégrité Scientifique (CIS). Elle est composée du Directeur de l'Institut et de 4 membres représentant chacun une catégorie de personnel. Les missions de la CIS sont la prévention, l'information et la médiation. La CIS a été présentée en Conseil d'Institut en novembre 2020, puis à toutes les équipes de recherche ainsi qu'au Secrétariat Général et aux plateformes lors de réunions d'équipe, et lors de la réunion des nouveaux entrants.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

Formation au Plagiat, aux principes de Propriété Intellectuelle et plus généralement à l'intégrité scientifique

Si la sensibilisation et la formation des doctorants et de leur directeur de thèse apporte des bases solides et se formalise dans la charte de déontologie qu'ils signent, celle des Enseignants-chercheurs reste informelle. Plusieurs actions peuvent être envisagées :

- Intégrer dans le Plan de Formation des personnels de l'UPEC une formation à l'intégrité scientifique qui aborde de façon plus approfondie la Propriété Intellectuelle de leurs travaux, leur employeur, leurs partenaires, les conséquences du non-respect, ainsi que la Plagiat et l'importance de citer le ou les auteurs des travaux que l'on mentionne.

4- Attitude professionnelle.

Les chercheurs devraient avoir pris connaissance des objectifs stratégiques régissant leur environnement de recherche ainsi que les mécanismes de financement, et devraient demander toutes les autorisations nécessaires avant de commencer leurs travaux de recherche ou d'accéder aux ressources fournies. Ils devraient informer leurs employeurs, leurs bailleurs de fonds ou leur directeur de thèse/stage lorsque leur projet de recherche est retardé, redéfini ou achevé, ou prévenir si leur projet doit être terminé plus rapidement ou être suspendu pour quelque raison que ce soit.

Constats

Connaissance des objectifs stratégiques de l'environnement de recherche :

Les chercheurs et personnels de recherche de l'UPEC sont pleinement impliqués dans l'élaboration des objectifs stratégiques de leur environnement et ce, à plusieurs niveaux.

Au niveau du laboratoire, l'ensemble des chercheurs sont mobilisés tous les cinq ans pour élaborer, sous la supervision du Directeur de laboratoire, le projet de laboratoire et réaliser son bilan. Ce projet de laboratoire s'appuie sur les compétences et les activités de recherche de chaque chercheur et détermine les objectifs scientifiques pour les 5 années à venir. Il est évalué par l'HCERES, cette évaluation impliquant notamment une visite sur site et des entretiens avec l'ensemble des personnels de l'unité.

La majorité des laboratoires de l'UPEC sont également dotés d'un Conseil de laboratoire et d'un règlement intérieur. Ce Conseil de laboratoire définit les objectifs de l'équipe (priorisation des besoins, répartition des moyens financiers etc...) qu'il partage avec l'ensemble des personnels lors d'assemblées générales.

Au niveau de l'Université, la communauté scientifique est particulièrement impliquée dans l'élaboration de son Projet d'Etablissement et de sa stratégie scientifique. Cette élaboration s'appuie sur une vision transversale des projets de chaque laboratoire et fait l'objet de présentation et d'échange aussi bien avec les directeurs de laboratoires qu'avec les représentants élus de la Communauté scientifique dans les différentes instances de l'établissement. Ce projet d'établissement et la stratégie scientifique de l'établissements sont également évalués par l'HCERES et aboutissent à la signature du Contrat de Site pluriannuel avec le Ministère. Ce dernier est mis à disposition de la Communauté scientifique de l'UPEC et de ses partenaires extérieurs sur le site internet de l'Université.

Les objectifs stratégiques de l'Université sont également relayés par l'intermédiaire des appels à projet de la Commission Recherche. Ces appels à projets, destinés à tout chercheurs de l'UPEC, sont un soutien financier aux activités de recherche qui s'inscrivent dans les objectifs stratégiques de l'Université.

On note cependant que si les fiches de poste publiées décrivent généralement bien les objectifs du laboratoire, ceux-ci sont rarement resitués par rapport aux objectifs stratégiques de leur environnement et de l'UPEC. Les nouveaux enseignants-chercheurs qui candidatent ne sont donc pas forcément conscients de la stratégie scientifique de l'Université et des opportunités que leur environnement peut leur offrir.

Enfin, l'enquête réalisée montre que si 79.5% des répondants estiment avoir une connaissance bonne ou très bonne des objectifs stratégiques de recherche de leur laboratoire, ils ne sont que 44.5% concernant les objectifs stratégiques de recherche de l'Université.

Connaissance des mécanismes financiers et des règles de gestion

Les Chercheurs de l'UPEC sont accompagnés par le pôle ingénierie de projet de la DRV que ce soit pour le montage de projet, leur contractualisation ou leur exécution. Les recherches conduites dans le cadre de tels projets sont donc généralement bien mises en œuvre et les chercheurs sont au fait des mécanismes financiers et des règles de gestion.

En dehors de ce cadre, on note quelques cas de chercheurs qui méconnaissent certains éléments essentiels de gestion et de positionnement dans l'établissement. L'enquête montre ainsi que 58% des répondants estiment avoir une connaissance insuffisante des mécanismes de financement et 68% une connaissance insuffisante des principes d'une gestion financière « saine, transparente et efficace ». Cela porte notamment sur la connaissance des délégations de signatures et le fait qu'ils n'ont pas la légitimité pour engager contractuellement l'établissement (signature de convention CIFRE, signature de lettre d'invitation de chercheurs étrangers etc...). La connaissance et l'utilisation des ordres de missions dans le cas de déplacements sont également parfois mal connus et/ou non respectés pouvant entraîner des difficultés tant pour l'établissement que pour la prise en charge du chercheur lui-même en cas de problèmes. Le groupe de travail note qu'une journée de formation et d'information annuelle des directeurs de laboratoires, telle qu'elle a pu se faire dans le passé, était bénéfique et mériterait d'être rétablie.

Exécution d'un projet de Recherche

La viabilité et le déroulement des projets de recherche sont des enjeux importants. Ainsi, certains laboratoires ont mis en place des procédures d'évaluation interne des dépôts de projets afin de s'assurer de leur faisabilité et adéquation avec le projet du laboratoire (LIRTES, CRHEC, IMRB, LABURBA, LGP, LEESU, MSME, CHART, LISSI, Trepca, Céditec).

Le pôle Ingénierie de projet de la DRV, lorsqu'il accompagne un chercheur dans l'élaboration de son projet, attache une importance à la bonne intégration de ce projet dans l'activité du laboratoire, que ce soit en termes de ressources mobilisées ou de capacité d'accueil de nouveaux personnels. Les porteurs de projets souhaitant monter un projet de recherche peuvent remplir une fiche « Je souhaite monter un projet de recherche » ou contacter la DRV en utilisant le formulaire de demande d'accompagnement. Trois étapes sont obligatoires pour engager l'UPEC, le pôle ingénierie de projet doit :

- S'assurer que la structuration du projet défende les intérêts du chercheur et de sa structure de rattachement ;
- Vérifier que le projet soit soutenable au regard du fonctionnement et des règles de l'établissement et du financeur ;
- Fournir tous les documents et renseignements administratifs demandés. Le cas échéant, vérifie que les informations fournies soient correctes.

L'exécution des contrats de recherche est ensuite accompagnée sur le plan administratif par le pôle ingénierie de projet et le service financier de la DRV qui maîtrise les règlements spécifiques de tous les bailleurs de fonds et conserve les justificatifs nécessaires aux bilans. Le suivi administratif et financier de l'exécution des contrats de recherche est formalisé et s'opère informatiquement par le biais d'une base de contrats. Depuis peu, l'utilisation du progiciel Contrathèque permet ainsi un suivi intégral des contrats et de leurs livrables.

Concernant le suivi de l'exécution scientifique du contrat, un progrès a été réalisé avec la possibilité d'alerter les porteurs de contrats sur les dates et jalons des livrables. Toutefois, à ce jour, le suivi des livrables scientifiques n'est pas aussi précis que pour les aspects administratifs des contrats de recherche. Pour chaque unité de recherche, une réunion semestrielle avec la direction d'unité permet de communiquer l'état des contrats en cours.

Concernant les études doctorales, la viabilité d'un projet de thèse et le suivi des thèses font l'objet d'une attention particulière dans la Charte du doctorat (signée par le doctorant et son directeur de thèse) d'Université Paris-Est ainsi que de procédures spécifiques mises en place. Il est ainsi stipulé notamment que « le directeur de thèse doit définir et rassembler les moyens à mettre en œuvre pour permettre la réalisation du travail », que le doctorant « est pleinement intégré dans l'unité de recherche (...) ou il a accès aux mêmes facilités que les chercheurs titulaires ». Le doctorant a également vis-à-vis de son directeur de thèse « un devoir d'information quant aux difficultés rencontrées et à l'avancement de la thèse ». Obligatoire depuis 2019 pour tous les doctorants, un comité de suivi de thèse est également mis en place pour veiller au bon déroulement de chaque thèse. Complémentaire au directeur de thèse, il apporte « un point de vue neutre et externe sur le déroulement du projet doctoral ». Les pratiques divergent selon les écoles doctorales, mais il est prévu de faire une synthèse des pratiques afin de proposer une politique commune à adopter qui sera discutée et validée au sein du conseil de la formation doctorale d'Université Paris-Est.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

Information sur la stratégie scientifique de l'Université

Intégrer systématiquement un descriptif de la stratégie scientifique de l'UPEC dans toute fiche de poste publiée pour le recrutement d'un personnel de recherche

Connaissance des mécanismes financiers et des règles de gestion

Mettre en place une journée annuelle d'information et de formation des directeurs de laboratoire sur les bonnes pratiques en matière de gestion et d'exécution budgétaire

Suivi de l'exécution scientifique des projets et contrats de recherche

Si les ingénieurs projets de la Direction de la Recherche et de la Valorisation n'interviennent pas dans les activités purement scientifiques des contrats de recherche, le suivi des livrables scientifiques est essentiel. Une meilleure connaissance de l'organisation interne des unités de recherche ainsi qu'une communication plus régulière avec les directions d'unité améliorerait le suivi de la réalisation de livrables scientifiques. Sur le long terme, la solution

contrathèque devrait permettre aux porteurs de projets d'accéder facilement aux détails de leurs contrats de recherche. La procédure actuellement appliquée aux livrables administratifs pourrait ainsi bénéficier aux porteurs de projets pour les livrables scientifiques.

5- Obligations contractuelles et légales.

Les chercheurs à tous les niveaux doivent être au fait des réglementations nationales, sectorielles ou institutionnelles régissant les conditions de formation et/ou de travail. Cela comprend la réglementation en matière de droits de propriété intellectuelle et les exigences et conditions de tout sponsor ou bailleur de fonds, indépendamment de la nature de leur contrat. Les chercheurs adhèrent à ces réglementations en fournissant les résultats requis (par exemple thèse, publications, brevets, rapports, développement de produits nouveaux, etc.) comme stipulé dans les modalités du contrat ou du document équivalent.

Constats

Tout porteur de projet de recherche est accompagné par le pôle Ingénierie de projet de l'UPEC pour le positionnement, le montage et la contractualisation de son projet. Les ingénieurs du pôle ont une maîtrise des règlements financiers propres à chaque bailleur de fond, du droit de la propriété intellectuelle et plus généralement des obligations contractuelles. Cette expertise est partagée avec le chercheur aussi bien dans le montage du projet que dans la finalisation du contrat. Le chercheur est sensibilisé et responsabilisé sur les différentes obligations et engagements pris avant la mise en signature par le responsable légal de l'Université ou son délégataire. L'enquête montre que 84% des répondants se disent attachés ou très attachés au respect des clauses contenues dans les contrats de recherche. Des webinaires sont également mis en place depuis peu par la Direction de la Recherche et de la Valorisation pour sensibiliser les chercheurs de l'UPEC aux différents dispositifs de financements ouverts aux chercheurs.

Une fois le contrat signé, le Pôle Ingénierie de Projet de la DRV et son service financier accompagnent le chercheur dans l'exécution du contrat comme explicité dans la recommandation 4 précédente.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

- Intégrer une validation par le laboratoire de la faisabilité de mise en œuvre des projets de recherche (disponibilité locaux, instrumentations, etc.)
- Mettre en place une formation pour les chercheurs et directeurs de laboratoire relative aux règles de gestion, aux ordres de mission, aux délégations de signature. Les formaliser de façon pédagogique dans un guide largement distribué

6- Responsabilités.

Les chercheurs doivent être conscients du fait qu'ils sont responsables envers leurs employeurs, bailleurs de fonds ou d'autres organismes publics ou privés connexes et sont également responsables, pour des motifs davantage éthiques, envers la société dans son ensemble. En particulier, les chercheurs financés par des fonds publics sont également responsables de l'utilisation efficace de l'argent des contribuables. En conséquence, ils devraient adhérer aux principes de gestion financière saine, transparente et efficace et coopérer pour tout audit de leur recherche par des personnes autorisées, qu'il soit entrepris par leurs employeurs/bailleurs de fonds ou par des comités d'éthique.

Les méthodes de collecte et d'analyse des données, les résultats et, le cas échéant, le détail des données devraient être accessibles à des fins d'examen interne et externe, chaque fois que nécessaire et à la demande des autorités compétentes.

Constats

Les dépenses réalisées dans le cadre de l'exécution d'un contrat de recherche, qu'il soit avec un bailleur public ou privé, sont mises en œuvre par le pôle financier de la DRV en lien étroit avec le pôle Ingénierie de Projet qui maîtrise les règlements financiers propres à chaque contrat. Cette organisation permet d'accompagner au plus près les chercheurs, en lien avec d'une part les spécificités propres à chaque contrat et, d'autre part, la réglementation nationale relative aux principes budgétaires et comptables publics qui

garantissent une gestion financière saine, transparente et efficace notamment en termes de marchés publics et de mise en concurrence.

L'ensemble des justificatifs administratifs et financiers liés à l'exécution d'un contrat de recherche sont mis en forme et archivés par la DRV pendant 10 années et peuvent être mobilisés pour tout audit interne ou externe.

En dehors des dépenses liées à l'exécution de contrats de recherche, la maîtrise des règles financières et plus largement des processus administratifs est assez hétérogènes suivant les disciplines et la taille des équipes. On note que 68% des personnels ayant répondu à l'enquête jugent leur connaissance des principes d'une gestion financière « saine, transparente et efficace » insuffisante et 58.4% estiment leur connaissance insuffisante concernant les mécanismes de financement. Si les Unités Mixtes de Recherche communes avec le CNRS ou encore l'INSERM ont une bonne maîtrise et un encadrement administratif dédié, les autres unités de recherche peuvent rencontrer plus de difficultés. Comme mentionné dans la recommandation 4, une journée annuelle d'information et de formation des directeurs de laboratoires donnerait les bases nécessaires à une bonne gestion du laboratoire, permettrait un partage des bonnes pratiques et sensibiliserait sur l'importance de certaines attentes comme entre autre :

- le niveau d'exécution budgétaire ;
- l'importance d'un service fait renseigné de façon réactive ;
- la nécessité d'établir des ordres de mission et leur raison d'être ;
- les délégations de signature qui s'appliquent à l'Université.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

- formation à mettre en place pour enseignant chercheur (Plan de formation) et directeur de laboratoire : délégation de signature, ordre de mission, principes de gestion budgétaires et bonnes pratiques

7- Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche.

Les chercheurs devraient à tout moment adopter des méthodes de travail sûres, conformes à la législation nationale, et notamment prendre les précautions nécessaires pour garantir la santé et la sécurité et pour

surmonter les conséquences des catastrophes liées aux technologies de l'information, par exemple en établissant des stratégies de sauvegarde appropriées. Ils devraient également être au fait des exigences légales nationales en vigueur concernant la protection des données et la protection de la confidentialité, et entreprendre les démarches nécessaires pour y satisfaire à tout moment.

Constats

La prévention des risques sanitaires liés à l'exercice des activités de recherche est assurée par les 18 assistants de prévention présents au niveau des laboratoires en lien avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). A cela s'ajoute les assistants de préventions de nos partenaires CNRS et INSERM pour les UMR. Les personnels de l'UPEC font également l'objet d'un suivi médical par le Service de Santé, avec une surveillance particulière suivant les risques. La Santé, la sécurité et les conditions de travail font l'objet d'un suivi détaillé et d'un bilan annuel. On notera que 80% des répondants à l'enquête estiment avoir un attachement important ou très important aux règles relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Concernant la sécurité des données, l'UPEC s'est dotée d'une Déléguée à la Protection des données directement rattachée au Directeur Général des Services. Sa mission intègre notamment la formation et la sensibilisation des chercheurs sur la sécurité des données personnelles. Une analyse d'impact de protection des données est en cours de finalisation sur la méthodologie nationale de référence MR04 la plus fréquemment utilisée à l'UPEC dans les projets de recherche sur les données de Santé. La Déléguée à la Protection des données apporte aussi son expertise aux chercheurs qui la sollicite pour proposer des méthodes de chiffrement des données. Des sessions de sensibilisation communes avec la Direction des Systèmes d'information sont envisagées.

La Direction des Systèmes d'Information (DSI) de l'UPEC développe, maintient et administre des infrastructures centralisées, sauvegardées, sécurisées pour l'ensemble de l'Université. Elle les met à disposition des laboratoires qui en font la demande. Pour garantir la disponibilité du SI, un Plan de Continuité d'Activité (PCA) est en cours de finalisation. Il s'appuie notamment sur la répartition de nos infrastructures centrales principales (routeurs, cœurs de réseau, Firewalls,

contrôleurs Wifi, serveurs critiques, hyperviseurs, baies de stockage et sauvegarde) sur un second site de production hébergé dans le Data Center Régional labellisé ESR de Lognes. En complément, l'accès au SI sera consolidé par un doublement des accès RENATER prévu pour juin 2022 et des liaisons fibres optiques pour les campus distants prévu pour la fin d'année 2022. Lorsque ce PCA sera terminé, l'UPEC sera protégé contre des catastrophes majeures du SI (telles que l'inondation d'une salle serveur ou la panne d'un cœur de réseau). La bascule sur le site de secours se fera de façon transparente pour les utilisateurs.

Cependant, la DSI ne gère pas l'intégralité du parc informatique de l'université, de nombreux laboratoires ayant leur propre équipe et système d'information. Néanmoins, un nombre croissant d'unités de recherche commencent à faire converger leur SI et à le confier à la DSI.

La DSI a un programme de rénovation de ses infrastructures et propose d'étendre à de nouveaux laboratoires les dispositifs existants. Le programme vise notamment à satisfaire les besoins de stockage sécurisé des données. Deux baies de stockage full flash de 600 Tbytes (technologie Pure Storage) sont en cours d'installation afin de renforcer encore les capacités de stockage de l'UPEC et la sécurisation des données.

Deux baies de sauvegarde Avamar permettent de sauvegarder les données critiques de l'UPEC avec des rétentions allant de quelques semaines à plusieurs mois en fonction de niveau de criticité du type de données protégées.

Enfin la DSI émet des préconisations et intervient si nécessaire en accord avec les directives du ministère (PSSI de l'Etat) et du Computer Emergency Response Team RENATER (CERT – RENATER). M. Sylvain Duval a été nommé, début 2022, RSSI de l'UPEC.

Côté sécurité, la DSI va préconiser de suivre les recommandations de codages appliquées par le CNRS et l'INSERM et note qu'un travail de sensibilisation à la sauvegarde des environnements de travail et au codage des données reste à faire.

Concernant la protection du potentiel scientifique et technique de la nation (PPST), deux laboratoires de l'UPEC ont été désignés Zone à Régime Restrictif (ZRR).

Enfin, l'enquête montre que 81.7% des répondants disent avoir un attachement important ou très important aux règles relatives à la protection des données et au respect de la confidentialité.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

- Mettre en place des actions de sensibilisation des chercheurs sur la protection des données, les sauvegardes et le codage ainsi qu'un accompagnement

8- Diffusion et exploitation des données.

Tous les chercheurs devraient veiller, conformément à leurs dispositions contractuelles, à ce que les résultats de leurs travaux de recherche soient diffusés et exploités, en étant par exemple communiqués, transférés vers d'autres organismes de recherche ou, le cas échéant, commercialisés. Les chercheurs expérimentés, en particulier, devraient jouer un rôle pilote en assurant que la recherche porte ses fruits et que les résultats font l'objet d'une exploitation commerciale ou sont mis à la disposition du public (ou les deux à la fois) chaque fois que l'occasion se présente.

Constats

Les résultats des activités de recherche de l'UPEC sont diffusés et exploités que ce soit à travers la production de publications scientifiques, qui est au cœur de la carrière des enseignants-chercheurs et chercheurs, ou au travers d'opérations de transfert de technologies lorsqu'il s'agit de résultats innovants répondant à un besoin socio-économique, les deux n'étant pas exclusifs l'un de l'autre.

La publication des résultats de recherche à destination de ses pairs.

Les publications scientifiques dans des revues à comité de lecture représentent une des formes majeures de diffusion des résultats de recherche. On note ainsi environ 2000 publications produites chaque année (soit 2% de la production nationale), et un indice d'impact à 2 ans de 1.5, ce qui signifie que le nombre de citation moyen par publication est supérieur de 50% à la moyenne mondiale.

Dans le secteur des Sciences Humaines et Sociales, la diffusion des résultats passe principalement par la production d'ouvrages et la réalisation de colloques. La politique scientifique de l'établissement attache une importance forte depuis

de nombreuses années pour encourager les chercheurs et laboratoires à s'impliquer dans l'organisation ou la participation à des colloques répondant à certains critères : existence d'un Comité d'organisation et d'un conseil scientifique distincts, publication d'Actes, reconnaissance par la Communauté scientifique. Un appel à projet est ainsi mis en place chaque année à destination des chercheurs et enseignants-chercheurs de l'UPEC.

L'UPEC s'implique également dans l'Open Access à travers sa participation à la plateforme nationale HAL développée par le Centre pour la Communication Scientifique Directe du CNRS. Mise en œuvre et administrée par le Service d'Appui et de Valorisation de la Recherche par l'Accès Ouvert et le Numérique (SAVAN) au sein du Service Commun de Documentation de l'UPEC, le portail HAL-UPEC permet à chaque laboratoire de l'Université de déposer ses publications. Les laboratoires partagés avec le CNRS ou l'INSERM y sont particulièrement actifs, du fait de l'impulsion politique de ces organismes. Un travail de sensibilisation des chercheurs et des directeurs de laboratoires et un accompagnement dans la mise en œuvre des procédures de dépôts de publication sur HAL-UPEC permettrait d'augmenter notre représentation.

L'enquête montre que 93.7% des répondants jugent l'exploitation des résultats de leur recherche par la voie des publications ou des colloques important ou très important.

Le transfert des résultats innovants vers le tissu socio-économique

L'UPEC s'investit depuis 2007 sur l'accompagnement de ses chercheurs dans la protection de leurs résultats innovants (21 familles de brevets), leur maturation (réalisation de preuve de concept) et leur transfert vers les entreprises (licensing, création de startup). L'UPEC est ainsi cofondatrice de la Société d'Accélération du Transfert de Technologie (SATT) ERGANEO qui apporte l'expertise juridique en termes de dépôt de brevet et de gestion des portefeuilles de brevets ainsi que l'expertise en termes de marché et de négociation de licences. La SATT est également dotée d'un fond de maturation qui permet de financer la réalisation des premières preuves de concept en amont des cessions de licence ou en co-investissement avec un futur licencié. A ce jour, ERGANEO a investi sur les laboratoires de l'UPEC 2.9 millions d'euros. Trois accords de licences ont été

signés dont deux avec des startups créées et lauréates des principaux concours nationaux et européens qui accompagnent les startups à fort potentiel.

A sa création, la SATT a intégré les compétences humaines nécessaires pour sensibiliser les chercheurs et détecter les résultats innovants au sein des laboratoires. L'UPEC, qui disposait d'une équipe dédiée au sein de la DRV avec deux ingénieurs de recherche et un appel à projet dédié cofinancé par le FEDER, s'est progressivement désengagé dans un souci de lisibilité. Depuis, la stratégie de la SATT a évolué et la détection n'est plus dans son cœur d'activité. L'UPEC a donc créé en janvier 2021 un pôle dédié à l'accompagnement à la valorisation, UPEC Transfert et Innovation, qui est notamment en charge de la détection des potentiels résultats innovants au sein des laboratoires.

Des collaborations avec le CNRS et l'INSERM en matière de dépôt de brevets sont également développées de façon complémentaire avec la SATT.

On notera que 68.7% des répondants à l'enquête trouve important ou très important la diffusion des résultats de recherche à destination du monde socio-économique et que 26.5% y sont sensible sans que cela ne soit une finalité.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

- Intégration d'une présentation de HAL-UPEC dans la journée de sensibilisation et de formation des directeurs de laboratoires
- Mise en œuvre d'une formation ou d'un accompagnement dédié des chercheurs et doctorants pour la mise en œuvre des procédures de dépôts
- Communication et augmentation de la visibilité de HAL-UPEC et du support apporté par le SAVAN sur le site internet.

9- Engagement vis-à-vis de la société.

Les chercheurs devraient veiller à ce que leurs activités de recherche soient portées à la connaissance de la société dans son ensemble de telle sorte qu'elles puissent être comprises par les non-spécialistes, améliorant ainsi la compréhension de la science par la société. L'engagement direct avec le grand public aidera les chercheurs à mieux comprendre l'intérêt de

la société pour les priorités en science et technologie, ainsi que ses préoccupations.

Constats

Les implications de l'UPEC dans la diffusion de la culture scientifique et technique et les débats sciences-société.

L'UPEC et sa communauté scientifique participe activement à la diffusion de la science et de la culture scientifique auprès du grand public. 68% des répondants à l'enquête estiment important ou très important leur participation à ce mode de diffusion et 30% se disent sensibles sans que ce ne soit une finalité. Cela prend forme à travers sa participation à des manifestations comme la **fête de la science** ou encore les **Rendez-vous de l'Histoire** à Blois (festival réunissant Historiens et grand public, 40000 participants, 1000 intervenants, plus de 400 débats et conférences) mais aussi par une participation active dans des démarches visant à développer le débat science-société. On notera notamment :

- **The Conversation** (<https://theconversation.com/fr>) dont l'UPEC est membre fondateur. Ce site internet rassemble chercheurs et journalistes pour produire des articles à destination d'un public large autour de sujets d'actualité. Il rassemble chaque mois en moyenne 18 millions de lecteurs ;

- **L'Université Inter-Âges de Créteil et du Val-de-Marne**. Association socioculturelle créée en 1980, qui offre chaque année à ses adhérents de tout âge des activités culturelles au travers de cours, de conférences et de visites de musées. L'UPEC est membre de droit du Conseil d'Administration et participe aux activités de l'association par l'implication de ses personnels dans les cours et conférences offertes et par la mise à disposition de moyens matériels ;

Chaque année, l'UPEC ouvre également ses laboratoires aux collégiens et lycéens lors du **Congrès « Apprentis chercheurs »** initié par l'association l'Arbre des Connaissances.

Enfin, de nombreuses initiatives sont conduites par nos enseignants-chercheurs (participation à des émissions télévisées ou de radio, intervention en collège et lycée etc...). Ces interventions mériteraient d'être mieux accompagnées et recensées, sans toutefois brider les dynamiques et implications individuelles.

Cet engagement de l'université pour organiser et structurer les actions dédiées aux « Sciences avec et pour la Société (SAPS) » : appui à l'innovation et au transfert de technologie ; appui à la diffusion de l'information et de la culture scientifique et technique ; appui au développement de la recherche participative ; a été reconnu en 2022 par l'obtention du **label SAPS** par l'UPEC. Lauréate d'un appel à projets du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, l'université s'est vue attribuer ce label pour 3 ans et dispose d'un budget dédié pour développer des actions dans le domaine des liens entre Sciences et Société.

Les initiatives mises en place pour soutenir une communication intelligible par tous

Quelques actions se sont développées pour permettre aux chercheurs de développer une communication compréhensible par les non spécialistes. On peut noter :

- Le concours « **ma thèse en 180 secondes** », organisé par le CNRS et la Conférence des Présidents d'Université (CPU), auquel les doctorants d'Université Paris-Est sont incités à participer chaque année. Cet exercice développe la capacité à extraire l'essentiel du travail de thèse et à l'exprimer dans un langage compréhensible par tout public tout en captant l'intérêt d'interlocuteurs variés.
- En santé, le Comité d'éthique UPEC/ENVA/ANSES intègre volontairement des personnalités non spécialistes afin d'obliger les chercheurs à exposer leur projet avec des mots simples.

Des initiatives pour la Recherche Participative

La Recherche Participative vise à impliquer le public dans la mise en œuvre de projets de recherche, sur la base du bénévolat. Elle permet au citoyen de devenir acteur de la recherche, de s'appropriier les enjeux et les méthodes des projets auquel il participe et de recevoir une bonne information sur les résultats obtenus.

A l'UPEC, on note les initiatives suivantes :

- programme lancé par l'Institut d'Ecologie et de Sciences Environnementales de Paris, en lien avec Sorbonne Université, pour l'observation de la faune des sols urbains
- E-CITY, programme en cours d'élaboration visant à observer et agir sur les inégalités de santé dans les espaces métropolitains. En prenant l'écosystème urbain comme laboratoire "grandeur nature", le programme met la participation citoyenne au cœur de sa méthodologie

Les retours d'expériences sur ces initiatives montrent une difficulté à maintenir l'intérêt du public sur le long terme. Le développement de ce type de recherche nécessiterait la mise en œuvre de moyens et processus dédiés : plateforme internet, stratégie de communication et d'animation à long terme.

Le développement des liens Sciences-Société est également au cœur du projet ERASME (Education and Research to Advance Societal Missions through Engagement) de l'UPEC, lauréat de l'appel à projet ExcellencES des investissements d'avenir. Résultat d'un travail de fond ayant mobilisé l'ensemble de notre communauté scientifique, ERASME vise à développer une recherche socialement engagée, répondant à des questions et problématiques exprimées par les acteurs du territoire et les citoyens. Un Observatoire de l'impact de la recherche doit être créé ainsi qu'un système d'évaluation *ad hoc* des résultats de nos recherches et de leurs impacts sociétaux. Enfin, une Vice-Présidente « Sciences avec et pour la société » a été installée par le Conseil d'Administration du 10 septembre 2021.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

RAS

10- Non-discrimination

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds des chercheurs ne pratiquent aucune discrimination entre les chercheurs fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la religion ou la croyance,

l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, l'opinion politique, la situation sociale ou économique.

Constats

L'UPEC s'implique fortement dans les questions liées à la non-discrimination.

Quatre chargées de missions ont ainsi été nommées :

- Anne-Sophie Godfroy, chargée de mission à l'égalité
- Karine Gros, chargée de mission Handicap
- Francine Nyambek Mebenga, chargée de mission pour la lutte contre le racisme et l'antisémitisme
- Sylvie Ciabrini, chargée de mission à la diversité

Par ailleurs, l'UPEC a créé un service commun dédié à la vie des personnels, au sein duquel un ingénieur d'étude « Qualité de Vie au Travail – référent égalité et diversité » sera chargé d'appuyer les chargés de mission et de mettre en œuvre le Plan égalité Femmes – Hommes ainsi que des actions en faveur de la diversité.

Pour l'égalité Femmes – Hommes, l'UPEC a été partenaire du projet GenderTime de 2013 à 2016 financé par la Commission Européenne et a été la première université française à mettre en place un plan d'action égalité dès 2013. L'UPEC est toujours engagée dans la recherche européenne avec une participation à la « Stratégies » du projet ACT (Horizon 2020 ; 2018 à 2021).

Le 21 janvier 2021, le Conseil d'Administration de l'UPEC a approuvé son nouveau Plan d'Action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes. Construit collectivement et en collaboration avec les missions diversité, handicap, racisme et antisémitisme, il est articulé suivant six axes principaux :

- L'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunérations ;
- L'égal accès aux corps, grades et emplois ;
- L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations ;
- La promotion d'une culture de l'égalité pour tous les publics et tous les personnels, dans toutes les composantes ;

- la prise en compte de la dimension du genre dans l'enseignement, la recherche et l'innovation.

L'UPEC travaille également à l'obtention de la certification AFNOR ALLIANCE Egalité Diversité.

Enfin, on notera que l'enquête montre que 7.5% des répondants déclarent avoir été témoin d'une discrimination. Les deux principaux types de discrimination mentionnées sont le sexe (14.7%) et l'âge (10.8%). Les victimes sont majoritairement des femmes (69.7%). La majorité des répondants (69.4%) déclarent ne pas savoir qui contacter si une situation de discrimination se présente.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

Proposer des formations à l'égalité professionnelle.

11- Systèmes d'évaluation.

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient introduire pour tous les chercheurs, y compris les chercheurs expérimentés, des systèmes d'évaluation afin que leurs performances professionnelles soient évaluées de façon régulière et transparente par un comité indépendant (et de préférence international dans le cas des chercheurs expérimentés).

Constats

Les activités de recherche des enseignants-chercheurs de l'UPEC sont évaluées à 2 niveaux.

Au niveau individuel, tout enseignant-chercheur est soumis à un dispositif de suivi de carrière prévu dans l'article 18-1 modifié en 2014 du décret statutaire relatif aux enseignants-chercheurs (décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié). Ce dispositif de suivi de carrière repose sur la constitution par l'enseignant-chercheur tous les 5 ans d'un dossier qui retrace l'ensemble de ses activités et leurs évolutions. Ce dossier est transmis à la section CNU dont relève l'intéressé. Cette dernière formule alors des recommandations qui sont adressées d'une part à l'intéressé et d'autre part à son établissement d'affectation.

L'activité de recherche des enseignants-chercheurs est également évaluée dans de nombreuses autres situations par le Conseil académique restreint de l'Université. C'est notamment le cas lorsque l'enseignant-chercheur sollicite un CRCT, une promotion ou un avancement de carrière.

Au niveau collectif, l'activité de recherche des enseignants-chercheurs fait partie intégrante du bilan de leur laboratoire de recherche. De ce fait, elle est intégrée dans les évaluations quinquennales conduites par l'HCERES.

Concernant les doctorants, leurs travaux de recherche sont évalués avant la réinscription en dernière année de thèse par un Comité de suivi de thèse tel que prévu dans la Charte du doctorat d'Université Paris-Est. Cette évaluation prend la forme d'une exposition des travaux par le doctorant, d'entretiens et donne lieu à la formulation d'un rapport qui indique l'avancement de la thèse, les recommandations du Comité et l'expression du doctorant. Ce rapport est transmis au doctorant, à son directeur de thèse et au responsable de l'école doctorale.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

RAS

RECRUTEMENTS

12- Recrutement

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que soient clairement spécifiées les normes d'entrée et d'admission pour les chercheurs, particulièrement en début de carrière, et devraient également faciliter l'accès aux groupes désavantagés ou aux chercheurs qui reviennent à une carrière de chercheur, y compris les enseignants (de tout niveau) revenant à une carrière de chercheur. Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient adhérer aux principes exposés dans le code de conduite pour le recrutement des chercheurs lorsqu'ils nomment ou recrutent des chercheurs.

Constats

Information des candidats sur les normes et procédures d'accès aux postes de chercheurs

Les normes et procédures d'accès aux carrières d'enseignants-chercheurs sont définies par la réglementation nationale. Le portail GALAXIE¹ du site internet de Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) donne toutes les informations sur le sujet aux candidats potentiels. On notera cependant que ce site n'est accessible qu'en français. Le site internet de l'UPEC n'apporte pas d'informations particulières aux visiteurs extérieurs, ne présente pas le portail GALAXIE et ne pointe pas vers lui.

Au-delà des candidats, les doctorants de l'UPEC sont formés aux normes et procédures d'accès aux carrières d'enseignants-chercheurs comme aux carrières de chercheurs à différents niveaux. Tout d'abord, les Comités de Suivi Individuel des thèses mis en place pour accompagner chaque doctorant permet d'aborder ces sujets avec lui au cours de sa formation. Comme stipulé dans la Charte du Doctorat de la COMUE Paris-Est SUP, tout doctorant définit dès sa première inscription en thèse son projet professionnel. Sur la base de ce projet, un plan de formation est établi et formalisé par une convention de formation signée par le doctorant, le directeur de thèse, la direction du laboratoire et la direction de

¹ [Galaxie des personnels du supérieur \(enseignementsup-recherche.gouv.fr\)](http://galaxie.des.personnels.du.supérieur(enseignementsup-recherche.gouv.fr))

l'école doctorale. Certains laboratoires se sont également appropriés cet enjeu en offrant des ateliers pour apprendre à monter un dossier de qualification, réaliser des auditions « blanches », ou encore mettre en place une « journée carrière » annuelle (Institut de Recherche en Gestion). Une généralisation de ces initiatives mériterait d'être envisagée.

Pour l'accès aux postes d'appui à la recherche, les procédures d'accès sont décrites sur le site internet de l'université ainsi que sur le site du Ministère. On note cependant que la visibilité de la page dédiée et de son accès pourrait être améliorée.

Information des candidats sur les normes et procédures d'accès pour la conduite d'une thèse

La COMUE Paris-Est SUP présente sur son site internet ²de façon détaillée, en français et en anglais, l'ensemble des démarches et procédures à suivre pour pouvoir s'inscrire en thèse, que ce soit sur le plan scientifique (choix du sujet de thèse, identification d'une directrice ou d'un directeur de thèse) ou sur le plan administratif.

Action pour les candidats « désavantagés » ou revenant à une carrière de chercheur

Le Plan d'Action de l'UPEC pour l'égalité professionnelle Femmes/Hommes voté par le Conseil d'Administration du 29 janvier 2021 prévoit différentes actions à destination des Comités de Sélection pour le recrutement des personnels enseignants-chercheurs destinées à les sensibiliser aux problématiques liées au genre :

- Le Président de l'Université adresse au Président ou à la Présidente du comité de sélection une lettre rappelant les objectifs de l'université d'augmenter significativement le nombre de femmes professeures et, la règle qui s'applique, lorsqu'il s'agit de départager des candidat.es qui ont des qualifications scientifiques et pédagogiques équivalentes et à la même adéquation au profil recherché

² [Paris-Est Sup - How to apply and the admission process \(paris-est-sup.fr\)](https://www.paris-est-sup.fr/How-to-apply-and-the-admission-process)

- un questionnaire et une vidéo de sensibilisation aux discriminations sexuées, aux préjugés et aux stéréotypes sera diffusée avant l'établissement de la liste des candidates et des candidats et avant leur audition.

- un guide destiné aux Comités de Sélection doit être élaboré pour apporter des recommandations tant pour l'établissement de la liste des personnes auditionnées que pour leur audition

L'UPEC développe également sa politique pour accompagner les enseignants du second degré qui lui sont affectés en permettant au Conseil Académique restreint de leur accorder des aménagements de services afin que ces derniers puissent réaliser une thèse. Au niveau de la COMUE Paris-Est SUP, la durée des thèses limitée généralement à 3 années est autorisée jusqu'à 6 années pour ces personnels ainsi que pour tous les doctorants réalisant leur thèse en parallèle d'une activité professionnelle distincte.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

Améliorer la visibilité de la page dédiée aux recrutements sur le site de l'UPEC et la traduire en anglais

13- Recrutement (code)

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient établir des procédures de recrutement ouvertes, efficaces, transparentes, favorables, comparables à l'échelle internationale, et adaptées aux types de postes publiés.

Les annonces devraient donner une description étendue des connaissances et compétences requises et ne devraient pas être spécialisées au point de décourager les candidats recevables. Les employeurs devraient inclure une description des conditions de travail et des droits, y compris les perspectives de développement de carrière. En outre, le délai séparant la publication de l'offre d'emploi ou de l'appel à candidatures et la date limite de réponse doit être réaliste.

Constats

Tout **recrutement de personnels enseignants-chercheurs** fait l'objet d'une fiche de poste publiée sur la plateforme nationale GALAXIE. Les mots clés en anglais sont renseignés sur GALAXIE, permettant une publication automatique sur le site européen EURAXESS. En revanche, on note que ces fiches de postes ne sont pas traduites en anglais.

Les fiches de postes sont standardisées et présentent toutes des informations sur l'environnement scientifique du poste, les compétences attendues en termes de recherche, les compétences attendues en terme pédagogique. Comme évoqué dans la recommandation 4, on note cependant que les fiches de postes ne présentent pas de façon systématique la stratégie de l'établissement en termes de recherche. A l'UPEC, les fiches sont étudiées en Comité Technique, en CAC puis votées en Conseil d'Administration. Ces différents niveaux d'étude permettent d'éviter la publication de fiche de poste trop spécialisées. Le niveau d'endorecrutement à l'UPEC, suivi par la DRH, s'élève en moyenne à 6 postes par an de façon globale répartis à égalité entre MCF et PR.

Un délai minimal d'un mois séparant la publication de la fiche de poste et la date limite pour y répondre est fixé nationalement.

Concernant les postes d'Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER), la publication de l'offre d'emploi est également réalisée sur GALAXIE. En revanche, ces offres d'emploi ne font pas forcément l'objet d'une fiche de poste.

On note également à la marge quelques ouvertures de poste d'ATER en fin d'année qui ne font pas l'objet de publication.

Les recrutements des personnels d'appui à la recherche

Les postes d'appui à la recherche ouverts à l'Université font également tous l'objet d'une fiche de poste. Cette fiche de poste correspond à minima aux emplois types définis nationalement dans le cadre de REFERENS et garantit une vision large des attendus qui intègre aussi bien les compétences techniques que les compétences en termes de connaissance de l'environnement de travail, de savoir-être etc... Dans certains cas, une fiche de poste dédiée peut être élaborée pour apporter plus d'information sur le poste proposé, son affectation, ses missions et activités, tout en veillant à ne pas la rendre trop spécialisée. On notera que les fiches de postes ne sont pas traduites en anglais.

Comme pour les postes d'enseignants-chercheurs, un délai minimal est fixé réglementairement pour permettre aux candidats de postuler.

Les **recrutements réalisés sur contrat de recherche** font également l'objet d'une fiche de poste élaborée par le responsable scientifique du contrat de recherche en lien avec le pôle ingénierie de projet de la Direction de la Recherche et de la Valorisation. Il n'existe cependant pas de procédure établie obligeant à la publication de ces fiches de poste. On note également plusieurs difficultés rencontrées dans la définition du type de poste (Ingénieur de Recherche, Ingénieur d'étude, Assistant Ingénieur, Technicien etc...) par rapport aux compétences réellement attendues. De même, le niveau de rémunération retenu découle généralement des moyens financiers accordés par le bailleur de fond et guide ainsi la qualification du poste en fonction des grilles de rémunération propres à chaque catégorie.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

- Rédiger une présentation synthétique de la stratégie scientifique de l'Etablissement qui sera systématiquement intégrée à toute fiche de poste ayant un volet recherche
- Garantir une publication des fiches de poste à l'échelle européenne

- établir un référentiel des compétences, des emplois et des rémunérations pour les recrutements sur contrat de recherche

14- Sélection.

Les comités de sélection devraient rassembler des expertises et des compétences diverses, refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes et, si nécessaire et possible, inclure des membres issus de différents secteurs (public et privé) et disciplines, provenant notamment d'autres pays, et possédant l'expérience appropriée pour évaluer le candidat.

Dans la mesure du possible, un large éventail de pratiques de sélection devrait être utilisé, telles que l'évaluation par des experts externes et les entretiens en tête-à-tête. Les membres des comités de sélection devraient être convenablement formés.

Constats

Comité de sélection pour les postes d'enseignants-chercheurs

La composition et le fonctionnement des comités de sélection pour le recrutement des enseignants-chercheurs sont définis par la réglementation nationale et très encadrés. Les comités de sélection doivent notamment rassembler un minimum de 40% de chaque sexe (sauf quelques rares cas de dispositions dérogatoires concernant des disciplines sous représentées) et 50% doivent être des personnalités extérieures à l'établissement. L'UPEC demande également à ce que les personnalités extérieures proviennent d'établissements différents. Il est à noter que la réglementation impose que les membres d'un comité de sélection aient un rang au moins équivalent à celui du recruté et empêche la présence de personnalités issues du secteur privé.

L'UPEC a également établi un document de cadrage du processus de constitution des comités de sélection qui, au-delà du respect de la réglementation nationale, précise des attentes qui lui sont propres. On peut ainsi noter de façon non exhaustive :

- un processus d'élaboration des comités de sélection très collégiale, qui garantit l'adéquation du volet recherche et du volet pédagogique du poste par un étroit dialogue entre laboratoire et département de formation et qui mobilise de nombreuses instances de l'université permettant de prévenir d'éventuelles situations de partialité

- une préconisation d'intégrer entre 12 et 20 membres (alors que la réglementation impose un minimum de 8) afin notamment de limiter d'éventuels problèmes d'impartialité
- une durée d'extériorité fixée à 5 ans pour un membre extérieur qui aurait fait une partie de sa carrière à l'UPEC
- une préconisation de ne pas intégrer dans le comité des personnalités qui auraient travaillé récemment avec un des candidats (copublication de moins de deux ans, montage d'un projet en commun de moins de 5 ans...)

Une grille de détection des situations de partialité établie par le Ministère est également distribuée aux membres du comité qui doivent la signer après l'avoir renseignée.

Enfin, comme explicité dans la recommandation 12, une formation des comités de sélection est également envisagée dans le plan d'action de l'UPEC pour l'égalité professionnelle Femme/Homme.

Pour les recrutements d'ATER, il n'existe pas à ce jour à l'UPEC de procédure formalisée, mais un échange de bonnes pratiques au sein de l'université est envisagé pour formaliser un processus et le généraliser.

Sélection pour les personnels d'appui à la recherche

La sélection des candidats pour les postes d'appui à la recherche est assurée par un Jury de concours comme explicité dans la recommandation 16.

Sélection pour les recrutements sur contrats de recherche

On note qu'il n'existe pas à ce jour de processus de sélection harmonisé pour les recrutements sur contrats de recherche. Le choix du candidat retenu est de la responsabilité du porteur de contrat de recherche.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

- Mise en place d'un processus réactif de sélection pour les personnels recrutés sur contrat de recherche impliquant le responsable scientifique du projet

notamment, respectant la transparence et les exigences HRS4R en matière de sélection. Rédaction d'une grille de critères

- Renforcer la procédure de constitution des commissions de recrutement pour les ATER

15- Transparence

Les candidats devraient être informés, avant la sélection, du processus de recrutement et des critères de sélection, du nombre de postes disponibles et des perspectives de développement de carrière. À l'issue du processus de sélection, ils devraient également être informés des points forts et des points faibles de leur candidature.

Constats

En amont du processus de sélection, les candidats pour un poste d'enseignant-chercheur ont une visibilité du nombre de poste publiés par l'UPEC sur le site GALAXIE du ministère et sur le site de l'UPEC. Ils peuvent également voir l'ensemble des offres et des fiches de poste en lien avec leur domaine de compétence. Les critères de sélection reposent sur l'adéquation des compétences, expériences et réalisation du candidat aux attentes exprimées dans les fiches de postes. Il n'y a pas à ce jour de cadrage plus explicite ni de communication spécifique sur cela.

A l'issue du processus de sélection, un rapport unique pour chaque candidature est réalisé par le comité de sélection. Ce rapport, qui mentionne notamment les points forts et les points faibles du candidat, lui est transmis s'il en fait la demande.

L'université procède au recrutement de 30 à 50 enseignants-chercheurs chaque année. On notera que sur les 10 dernières années, aucun recours n'a été déposé par des candidats envers les décisions prises par l'Université.

Enfin, on notera que l'UPEC publie la composition de ses comités de sélection sur son site internet. Celle-ci n'est toutefois pas traduite en anglais.

Pour les postes d'appui à la recherche, la procédure de recrutement, définie réglementairement, est décrite sur le site internet de l'UPEC ainsi que sur le site du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Toutes les

informations concernant le déroulement de la session, le nombre de poste mis au concours et la composition des jurys y sont disponibles. Cette information n'est toutefois pas accessible en anglais. En revanche, on notera qu'il n'existe pas de retour vers les candidats sur les points forts et les points faibles de leur candidature.

En ce qui concerne les recrutements sur contrats de recherche, la transparence du processus de recrutement dépend fortement des pratiques du responsable du contrat. En effet, le processus de sélection est entièrement effectué par le responsable du contrat (cf. recommandation 14). Enfin, comme établie pour la recommandation 13, en l'absence de publication de fiche de poste, la transparence du recrutement n'est pas assurée.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

- Traduction en anglais de la composition des comités de sélection publiée sur le site de l'UPEC et publier la liste des candidats auditionnés et classés
- Mise à disposition d'un guide sur les processus de recrutement et les critères de sélection destiné aux potentiels candidats d'offres de recrutements sur contrat de recherche en français et en anglais.
- Suite à la vérification de l'éligibilité du recrutement, établir les critères de sélection, le nombre de postes disponibles et les perspectives de développement de carrière, en lien avec le responsable du contrat et la DRH.
- Mettre en place un processus de sélection et de jugement du mérite respectant les recommandations d'ouverture et de transparence HRS4R pour les recrutements des contractuels.

16- Jugement de mérite

Le processus de sélection devrait prendre en considération la totalité de l'expérience acquise par les candidats. Tout en se concentrant sur leur potentiel global en tant que chercheurs, il doit aussi prendre en compte leur créativité et leur degré d'indépendance. Cela signifie que le mérite devrait être jugé tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif, en mettant l'accent sur les résultats remarquables obtenus dans un parcours professionnel diversifié et pas uniquement sur le nombre de publications. En conséquence, l'importance des indicateurs bibliométriques devrait être correctement pondérée au sein d'un éventail plus large de critères d'évaluation, tels que l'enseignement, la supervision, le travail d'équipe, le transfert de connaissances, la gestion de la recherche, l'innovation et les activités de sensibilisation du public. Pour les candidats issus du secteur industriel, une attention particulière devrait être accordée à toute contribution à des brevets, activités de développement ou inventions.

Constats

Le processus de sélection des candidats aux postes d'enseignants-chercheurs est assuré par les comités de sélections et repose sur deux étapes :

- 1) l'étude des dossiers de candidature par des rapporteurs membres du comité (2 rapports par candidats), puis la réunion du comité qui, sur la base des rapports produits, débat et détermine la liste des candidats retenus pour être auditionnés ; Pour les candidats non retenus pour être auditionnés, le comité de sélection doit motiver son avis.
- 2) l'audition des candidats devant le comité de sélection. La durée de l'audition, identique pour chaque candidat, varie de 30 minutes à 1h suivant les Comités de sélection. Ceci peut rendre difficile le recours à des mises en situation.

Les membres des comités de sélection fondent leur évaluation sur l'excellence du candidat au regard de l'ensemble des attendus explicités dans la fiche de poste. Comme dit précédemment (recommandation 14), les comités de sélection n'intègrent cependant pas de personnalités issues du secteur privé, ce qui peut limiter la bonne appréciation des compétences, expériences et réalisations acquises dans ce milieu.

Pour les recrutements de personnels d'appui à la recherche, les jurys intègrent 5 membres dont au moins un expert. Cette présence de l'expert garantit une bonne évaluation des compétences "cœur de métier" des candidats et la diversité des profils des autres membres du jury permet également une bonne évaluation des compétences générales attachées au niveau du poste.

Comme précisé dans la recommandation 14 relative à la sélection des candidats, les recrutements sur contrats de recherche sont assurés par le responsable du contrat qui est le seul à évaluer le mérite. Un travail sur le processus de recrutement sur contrats de recherche dans son ensemble sera à prévoir dans le plan d'action.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

- Mettre en place un processus de sélection et de jugement du mérite pour les recrutements sur contrat de recherche (cf recommandation 14)

17- Variations dans la chronologie des CV

Les interruptions de carrière ou les variations dans l'ordre chronologique des curriculum vitae ne devraient pas être pénalisées mais être considérées comme le développement d'une carrière, et donc comme une contribution potentiellement précieuse au développement professionnel des chercheurs vers un parcours professionnel multidimensionnel. Les candidats devraient donc être autorisés à soumettre des curriculum vitae basés sur des preuves, reflétant un ensemble représentatif de réalisations et de qualifications appropriées pour le poste sollicité.

Constats

Il n'existe pas aujourd'hui de règles définies pour la prise en considération des variations dans la chronologie du curriculum vitae lors de la sélection des candidats dans le processus de recrutement. Les comités de sélection et les jurys sont souverains en la matière.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

Valoriser l'ensemble de la carrière, y compris les expériences de mobilité

18- Reconnaissance de l'expérience de mobilité

Toute expérience de mobilité, par exemple : un séjour dans un autre pays/région ou dans un autre établissement de recherche (public ou privé), ou un changement de discipline ou de secteur, soit dans le cadre de la formation initiale de recherche soit à un stade ultérieur de la carrière de chercheur, ou encore une expérience de mobilité virtuelle, devrait être considérée comme une précieuse contribution au développement professionnel du chercheur.

Constats

Les expériences de mobilités sont reconnues et encouragées au sein de l'UPEC. Les demandes de changement de section CNU sont généralement toujours approuvées par le Conseil académique restreint.

Les nouveaux enseignants-chercheurs recrutés par l'UPEC bénéficient lors de l'évaluation de leur ancienneté d'une prise en considération des expériences de recherche effectuées précédemment, qu'elles aient été accomplies dans le secteur académique ou dans le secteur privé, conformément aux dispositifs réglementaires (décret 2009-462 du 23 avril 2009).

On notera également que toute mobilité d'une durée minimale de deux ans vers une Université étrangère (1 an pour une université européenne), donne droit sur demande de l'intéressé à une bonification d'ancienneté.

La mobilité est également encouragée dans les études doctorales, avec un appel à projet conduit chaque année pour financer des séjours et missions à l'étranger. En 2020, 19 bourses de mobilité avaient été attribuées pour un total de 61 745 €. Les cotutelles internationales de thèse sont également encouragées et représentent une moyenne de 10%.

Il n'existe cependant pas actuellement de la part de l'Université de sensibilisation particulière des comités de sélection et des jurys de concours les encourageant à prendre en considération ces différents types de mobilité. On notera que certains domaines d'enseignement et de recherche sont plus sensibles à l'intérêt de ces mobilités dans leur processus de recrutement.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

Cf point de progression de la recommandation 17

19- Reconnaissance des qualifications

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient prévoir l'évaluation appropriée des qualifications universitaires et professionnelles de tous les chercheurs, y compris les qualifications non formelles, notamment dans le contexte de la mobilité internationale et professionnelle. Ils devraient s'informer et acquérir une compréhension complète des règles, des procédures et des normes régissant la reconnaissance de ces qualifications et, par conséquent, explorer le droit interne en vigueur, les conventions et les règles spécifiques relatives à la reconnaissance de ces qualifications par toutes les voies disponibles.

Constats

La Direction des Ressources Humaines de l'UPEC a une très bonne maîtrise des réglementations nationales en la matière et réalise une veille active de ses évolutions.

Différentes dispositions ont été prises à l'UPEC dans le cadre de la reconnaissance des qualifications professionnelles « non formelles » :

- des dispenses de qualification et de doctorat peuvent être accordées au cas par cas par le Conseil Académique restreint pour les candidats étrangers à des postes d'enseignants-chercheurs

- dans le cadre des études doctorales, le diplôme et le titre de docteur peuvent être délivrés dans le cadre d'une procédure de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en application de l'article L.613-5 du Code de l'éducation

Enfin, la nécessité de qualification par les CNU pour candidater à des postes d'enseignants-chercheurs fait actuellement l'objet d'un débat national dans le cadre du projet de loi de programmation de la recherche. Les Maîtres de Conférence titulaires peuvent ainsi désormais postuler à un poste de Professeur sans solliciter leur qualification auprès de leur CNU.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

RAS

20- Ancienneté

Les niveaux de qualifications requis devraient correspondre aux nécessités du poste et ne pas être définis comme un obstacle à l'entrée. La reconnaissance et l'évaluation des qualifications devraient avoir pour axe central de juger les réalisations de la personne plutôt que sa situation ou la réputation de l'institution au sein de laquelle elle a acquis ses qualifications. Puisque les qualifications professionnelles peuvent être acquises au début d'une longue carrière, le modèle du développement professionnel tout au long de la vie devrait également être reconnu.

Constats

Quelques soient les postes ouverts, les niveaux de qualifications et les compétences attendues au regard des objectifs du poste sont clairement décrits dans les fiches de postes. Le comité de sélection évalue les candidats par rapport à ces attentes en prenant en considération toutes ses compétences et réalisations, y compris celles acquises durant sa carrière professionnelle.

Comme décrit précédemment, les expériences professionnelles de recherche des enseignants-chercheurs nouvellement recrutés sont également prises en considération dans l'évaluation de leur ancienneté et leur classement dans leur nouveau corps.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

Rien à signaler

21- Nomination post-doctorat

Les institutions qui nomment des chercheurs titulaires d'un doctorat devraient établir des règles claires et des orientations explicites pour le recrutement et la nomination des chercheurs post doctorat, y compris la durée maximale et les objectifs de ces nominations. Ces orientations devraient tenir compte du temps passé dans de précédentes nominations post doctorat dans d'autres institutions, et du fait que le statut post doctorat devrait être transitoire, dans le but premier d'offrir des possibilités supplémentaires de développement professionnel pour une carrière de chercheur dans le cadre de perspectives d'avancement à long terme.

Constats

Les recrutements à l'UPEC de chercheurs titulaires d'un doctorat sont réalisés principalement dans le cadre de contrat de recherche. On note cependant que l'université recrute chaque année 3 à 4 chercheurs pour une durée d'un an dans le cadre d'un appel d'offre de la Commission Recherche. Cet appel d'offre vise à promouvoir la mobilité internationale et les chercheurs recrutés ne doivent pas avoir eu de directeur de thèse membre d'un laboratoire de l'UPEC.

Jusqu'à aujourd'hui, les recrutements de Post Doc se font dans le cadre d'un contrat de catégorie A par assimilation avec le statut des ingénieurs de recherche. Tout récemment, la nouvelle loi de programmation de la Recherche 2021-2030 est venu créer un contrat Post Doctoral dédié. Celui-ci est conclu au plus tard 3 ans après l'obtention du diplôme de doctorat, pour une durée minimale d'un an et maximale de 3 ans, et renouvelable une fois dans la limite d'une durée totale de 4 ans.

Pour les recrutements réalisés dans le cadre d'un projet de recherche, la loi prévoit également un contrat à durée indéterminée de mission scientifique. Cela permettra de réduire la précarité des personnels recrutés.

Ces deux nouveaux types de contrat permettront également une meilleure reconnaissance de l'expérience de recherche acquise par leur titulaire et ainsi leur prise en considération lors de leur éventuelle entrée dans la fonction publique et leur reprise d'ancienneté.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

- Mettre en œuvre les nouveaux contrats créés par la LPR
- Etablir un référentiel des compétences, des emplois et des rémunérations pour les recrutements sur contrat de recherche (cf recommandation 13)

CONDITIONS DE TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE

22- Reconnaissance de la profession

Tous les chercheurs engagés dans une carrière de recherche devraient être reconnus comme professionnels et être traités en conséquence. Cette reconnaissance devrait commencer au début de leur carrière, c'est-à-dire au niveau du troisième cycle, et devrait englober tous les niveaux, indépendamment de leur classification au niveau national (par exemple : employé, étudiant du troisième cycle, doctorant, boursier titulaire d'un doctorat, fonctionnaire).

Constats

Tous les chercheurs et les personnels qui concourent à l'activité de nos laboratoires sont reconnus professionnellement, y compris au niveau du doctorat.

Cette reconnaissance se matérialise notamment au niveau du doctorat par le recrutement des doctorants dans le cadre d'un contrat de travail dit « contrat doctoral » défini nationalement et qui garantit une rémunération ainsi que la prise en considération de leur activité dans le cadre des cotisations sociales notamment en termes de retraite. Ainsi 22% des doctorants de l'UPEC sont titulaires d'un contrat doctoral, 23% conduisent leur thèse en parallèle d'une autre activité professionnelle (professeur des Collèges et lycées notamment).

L'expérience acquise est également reconnue professionnellement lors de l'intégration dans un corps d'enseignant-chercheur dans le cadre du décret n°2009-462 qui permet la prise en considération de ces expériences lors du classement dans le Corps.

Enfin, pour les recrutements sur contrat de recherche ou les recrutements de Post Doc, les nouveaux types de contrats prévus par la LPR (« contrat Post Doc » et « contrat de mission ») permettront une meilleure reconnaissance du niveau des responsabilités et de l'expertise que les contrats relevant des catégories d'emploi de type Ingénieur de Recherche ou Ingénieur d'étude.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

Rien à signaler

23- Environnement de la recherche

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds des chercheurs devraient veiller à créer l'environnement de recherche ou de formation à la recherche le plus stimulant et offrant les équipements, installations et possibilités les plus adéquats, notamment pour la collaboration à distance par le biais de réseaux de recherche, et veiller au respect des réglementations nationales ou sectorielles relatives à la santé et à la sécurité dans la recherche. Les bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les ressources appropriées soient fournies à l'appui du programme de travail convenu.

Constats

L'UPEC accompagne ses chercheurs et investit pour leur offrir l'environnement le plus performant possible que ce soit en termes d'équipements ou de soutien aux projets collaboratifs et au développement de réseaux internationaux de recherche.

Soutien en termes d'équipements et soutiens financiers

Comme décrit plus précisément dans les recommandations 4 et 5, la Direction de la Recherche et de la Valorisation de l'UPEC accompagne fortement les chercheurs dans la recherche de financements externes, que ce soit dans le cadre de la réponse à des appels à projets nationaux et internationaux, ou dans le cadre du développement de la recherche partenariale avec les entreprises.

Chaque année, l'UPEC investit 2 millions d'euros en investissement « recherche » afin de soutenir des projets de plateformes technologiques de taille conséquente et répondant à un besoin qui s'intègre dans ceux de la communauté scientifique régionale, en lien avec les Domaines d'Intérêts Majeurs de la Région Ile-de-France. Cette stratégie vise à donner les meilleurs outils technologiques pour augmenter la production scientifique mais aussi à développer les collaborations et à donner une forte valeur ajoutée à nos laboratoires pour leur intégration dans des consortiums.

Enfin, concernant la formation doctorale et comme explicité dans l'article 2 de la charte du doctorat de la COMUE Paris-Est Sup, « le directeur ou la directrice de thèse doit définir et rassembler les moyens à mettre en œuvre pour

permettre la réalisation du travail. A cet effet, le doctorant ou la doctorante est pleinement intégré.e dans l'unité de recherche qui l'accueille où il a accès aux mêmes facilités que les chercheurs titulaires ».

Soutien au développement de réseau et à la mobilité

Le soutien et l'encouragement que l'UPEC apporte aux chercheurs pour le développement de réseaux et le développement de recherches collaboratives se traduit par de nombreuses actions.

Outre l'accompagnement dans le montage de projet de recherche collaborative, le dispositif de professeur invité permet d'accueillir chaque année une quarantaine de chercheurs dans nos laboratoires et un appel d'offre de la Commission Recherche permet de recruter pour une durée d'un an 3 à 4 jeunes chercheurs post doctoraux externes à l'Université. Pour faciliter l'arrivée et l'installation des chercheurs étrangers, « Acc&ss Paris Est », centre de service EURAXESS a été créé. Il se charge d'accompagner les chercheurs dans leur recherche de logement et dans les démarches administratives telles que l'obtention de VISA et de carte de séjour, la couverture Santé, la scolarisation des enfants, l'ouverture d'un compte bancaire etc...

On notera également la mobilisation du dispositif de CRCT et du RNA Recherche pour augmenter les temps de recherche de nos enseignants-chercheurs impliqués dans des projets de recherche collaborative.

Enfin, la Direction des Relations Internationales de l'UPEC a mis en place un dispositif gratuit, ouvert à tous les personnels et aux horaires compatibles avec le rythme de travail pour perfectionner les compétences en anglais et développer les compétences interculturelles.

Santé au travail

Les règlements intérieurs de laboratoire intègrent des éléments de santé au travail ou de prévention. En pratique, les laboratoires dans le domaine des sciences des matériaux et chimie ou biologie-santé portent plus d'importance à ces notions dans leurs textes réglementaires. En effet, les laboratoires amenés à manipuler des matières ou équipements sensibles ou dangereux disposent de référents santé et sécurité dans chaque équipe. Les référents sont notamment chargés de la formation des nouveaux arrivants ainsi que de veiller au respect

des règles d'hygiène et de sécurité telles que la gestion des déchets ou la prévention des risques professionnels.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

Rien à signaler

24- Conditions de travail

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les conditions de travail pour les chercheurs, y compris les chercheurs handicapés, offrent le cas échéant la flexibilité jugée essentielle pour faire aboutir les travaux de recherche conformément à la législation nationale en vigueur et aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Ils devraient viser à fournir des conditions de travail qui permettent aux chercheurs tant féminins que masculins de combiner la famille et le travail, les enfants et la carrière. Une attention particulière devrait être prêtée, entre autres, à l'horaire variable, au travail à temps partiel, au télétravail et aux congés sabbatiques, ainsi qu'aux dispositions financières et administratives indispensables régissant ce type de dispositions.

Constats

L'UPEC mobilise plusieurs dispositifs pour introduire de la flexibilité et de la modulation dans les temps de travail de nos enseignants-chercheurs. Le Référentiel National d'Activité instauré par l'arrêté du 31 juillet 2009 est ainsi utilisé pour augmenter le temps de recherche des enseignants-chercheurs impliqués dans des projets collaboratifs de recherche de taille importante ou dans des processus d'innovation et de transfert de technologies.

Le décret d'application du 11 février 2016 a rendu possible au niveau national la mise en œuvre du télétravail permettant pour l'ensemble des personnels de travailler depuis son domicile au maximum 3 jours par semaine. L'UPEC autorise à son niveau de télétravailler deux jours par semaine. On notera également que la crise sanitaire, qui a imposé la généralisation du télétravail pour tous les postes dont l'activité ne nécessitait pas une présence sur site, a permis de fournir aux personnels de l'UPEC les outils techniques nécessaires pour leur activité à domicile. Elle a aussi entraîné le développement par la Direction des Systèmes

Informatiques de nombreux outils et solutions pour le travail collaboratif à distance et la tenue de visioconférences. Enfin, on peut noter que le statut des enseignants-chercheurs laisse une grande autonomie pour la gestion de son temps de travail concernant ses activités de recherche.

Enfin, la circulaire ministérielle des congés des enseignants-chercheurs publiée le 30 avril 2012 accorde des décharges d'enseignement suite à un retour de congés maternité et le dispositif de CRCT peut être mobiliser à la suite d'un congés paternité ou maternité.

Concernant les doctorants recrutés dans le cadre d'un contrat doctoral de travail, le groupe de travail note qu'il peut y avoir certaines lacunes dans le respect de la mise en œuvre des clauses contractuelles, en particulier sur les conditions de travail (temps de travail, congés, organisation du télétravail) et le suivi des risques psycho-sociaux éventuels. Il est proposé de renforcer ces aspects en mobilisant les directions de laboratoire sur ce sujet et en formalisant les procédures associées.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

- Formalisation des procédures pour suivi des contrats doctoraux et des personnels contractuels de recherche en matière de temps de travail, suivi des congés, télétravail et risques psycho sociaux.

25- Stabilité et continuité d'emploi

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que le travail des chercheurs ne soit pas miné par l'instabilité des contrats de travail, et devraient donc s'engager dans la mesure du possible à améliorer la stabilité des conditions d'emploi pour les chercheurs, appliquant et respectant ainsi les principes et conditions fixés dans la directive 1999/70/CE du Conseil.

Constats

La grande majorité des chercheurs de l'Université sont des personnels occupant des emplois de fonctionnaires.

Les chercheurs non fonctionnaires occupent soit des postes d'ATER, soit des postes de doctorants, soit des postes liés à des contrats de recherche.

Pour les postes ATER et les contrats doctoraux, la réglementation nationale régit les modalités applicables. Ainsi, les contrats doctoraux ont une durée de 3 ans. Pour les ATER, la durée est d'une année, reconductible une année supplémentaire. Certains postes d'ATER sont ouverts à des personnels fonctionnaires, notamment des enseignants des collèges et lycées en détachement pour leur permettre de finaliser leur thèse. Dans ce cas, la durée peut aller jusqu'à 4 ans.

Pour les chercheurs recrutés sur contrat de recherche (moins de 2% des effectifs de l'université), la durée de leur contrat de travail est liée à la mission de recherche déterminée dans le projet. Il est d'usage dans l'enseignement supérieur et la recherche de veiller à ce que la durée totale n'excède pas 6 ans. Cependant, la Loi de Programmation de la Recherche 2021-2030 prévoit de nouveaux dispositifs pour une meilleure stabilité des chercheurs contractuels (cf recommandation 21). Ainsi, les « contrats à durée indéterminée de mission » permettront une meilleure reconnaissance des chercheurs recrutés dans le cadre d'un Projet de recherche et le contrat « Post Doc » permettra des recrutements pour une durée comprise entre 1 et 3 ans, renouvelable une fois dans la limite de 4 ans.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

Renforcer les procédures RH et financières pour anticiper les fins de contrats et enclencher soit leur renouvellement, soit l'accompagnement du personnel dans sa poursuite de carrière et si besoin la republication de l'offre d'emploi

26- Financements et salaires

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les chercheurs jouissent de conditions équitables et attrayantes sur le plan du financement et/ou des salaires, assorties de dispositions adéquates et équitables en matière de sécurité sociale (y compris l'assurance maladie et les allocations parentales, les droits à la retraite et les indemnités de chômage) conformément à la législation nationale en vigueur et aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Ces mesures doivent inclure les chercheurs à toutes les étapes de leur carrière, y compris les chercheurs en début de carrière, en correspondance avec leur statut juridique, leurs performances et leur niveau de qualifications et/ou de responsabilités.

Constats

Pour ce qui est des agents fonctionnaires, la rémunération est indexée sur les grilles indiciaires réglementaires propres à chaque corps.

Pour ce qui est des doctorants contractuels, le montant minimum de leur rémunération est fixé réglementairement.

Comme mentionné précédemment, la pratique actuelle des recrutements sur contrat de recherche définit le type d'emploi et donc la rémunération associée en fonction du niveau de financement octroyé par le bailleur plus que de la nature de la mission, des responsabilités et des compétences à mettre en œuvre. Un travail doit être entrepris pour améliorer ces processus. Les nouveaux dispositifs réglementaires apportés par la Loi de Programmation de la Recherche, et notamment les contrats Post Doctoraux et les Contrats de missions, doivent permettre d'améliorer la situation.

Dans tous les cas, comme mentionné dans la recommandation 22, les contrats de travail de l'UPEC permettent de cotiser pour la retraite et pour l'assurance maladie. En matière de chômage, l'UPEC a conventionné avec les ASSEDICS et les chercheurs contractuels bénéficient donc de l'Assurance Chômage une fois leur contrat terminé et d'un accompagnement par l'APEC.

Enfin, pour les personnels fonctionnaires, la politique indemnitaire de l'UPEC permet une prise en considération de la performance et du niveau de responsabilité des agents. Ainsi, pour les enseignants-chercheurs la Prime

d'Encadrement Doctorale (PEDR) est octroyée sur dossier. Les critères d'évaluation intègrent le niveau de production scientifique, l'encadrement doctoral, la diffusion scientifique et les responsabilités scientifiques.

Pour les personnels d'appui à la recherche, la politique indemnitaire intègre une part fixe liée au niveau de responsabilité et/ou d'expertise du poste et une part variable, attribuée en fin d'année et fonction de l'investissement et des résultats de l'agent.

On notera que la réglementation nationale permet également d'octroyer une prime d'intéressement pour les chercheurs porteurs de contrats de recherche. Toutefois l'UPEC à ce jour n'a pas souhaité mettre en œuvre ce dispositif.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

- Recrutement sur contrat de recherche : établir un référentiel des compétences, des emplois et des rémunérations (recommandation 13 et 21)

27- Equilibre entre les sexes

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient viser l'instauration d'un équilibre représentatif entre hommes et femmes à tous les niveaux du personnel, y compris au niveau des directeurs de thèse/stage et des gestionnaires. Cet équilibre devrait s'obtenir au moyen d'une politique d'égalité des chances au moment du recrutement et aux étapes ultérieures de la carrière, sans prévaloir pour autant sur les critères de qualité et de compétence. Pour que l'égalité de traitement soit assurée, les comités de sélection et d'évaluation devraient refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes.

Constats

Le bilan social de l'UPEC permet un suivi des équilibres entre hommes et femmes à tous les niveaux du personnel. En 2019, les femmes représentaient 55% des effectifs de l'UPEC. Cependant, elles ne représentaient que 46,7% des enseignants et enseignants-chercheurs et, au sein de cette population, 30.5% des Professeurs d'Université. L'étude des rémunérations montre en 2019 un salaire médian pour les hommes de 43 889 euros et de 36 134 euros pour les femmes.

Pour améliorer les équilibres femmes hommes, le Conseil d'Administration de l'UPEC a adopté son Plan d'Action 2021-2023 pour l'égalité Femmes-Hommes en janvier 2021. Ce dernier, déjà mentionné dans la recommandation 10, vise notamment à :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les sexes
- Garantir l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux différents Corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique et notamment la mixité et l'égal accès aux responsabilités professionnelles
- Améliorer l'articulation entre vie privée et vie professionnelle

L'UPEC travaille également à l'obtention de la certification AFNOR ALLIANCE Egalité Diversité.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

Proposer des formations à l'égalité professionnelle.

28- Développement de carrière

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient élaborer, de préférence dans le cadre de leur gestion des ressources humaines, une stratégie spécifique de développement de carrière pour les chercheurs à toutes les étapes de leur carrière, quelle que soit leur situation contractuelle, y compris pour les chercheurs sous contrat à durée déterminée. Cette stratégie devrait inclure la disponibilité des mentors qui interviennent pour fournir un appui et une orientation en faveur du développement personnel et professionnel des chercheurs, permettant ainsi de les motiver et contribuant à réduire toute insécurité quant à leur avenir professionnel. Tous les chercheurs devraient être informés de ces dispositions et accords.

Constats

Pour les enseignants-chercheurs, le développement de leur carrière passe par différentes étapes sur lesquelles l'UPEC propose des dispositifs d'accompagnement. L'évolution de carrière repose notamment sur la capacité d'un Maître de Conférence (MCF) à encadrer des thèses. Or, l'encadrement de thèse nécessite d'avoir obtenu l'habilitation à diriger des recherches (HDR). Aussi, l'UPEC et la COMUE Paris-Est Sup encourage le co-encadrement de thèse entre de jeunes MCF et des collègues disposant de l'HDR. L'UPEC accorde également des CRCT à ses MCF désireux de préparer et soutenir leur HDR.

L'UPEC accompagne ses chercheurs dans la visibilité de leurs travaux et leur internationalisation. Ainsi, la Commission Recherche apporte une aide à la traduction d'articles en anglais et accompagne pour le dépôt des publications sur la plateforme d'archives ouvertes HAL. La Direction des Relations Internationales a également mis en place des ateliers d'internationalisation à domicile ouverts à tous nos personnels et permettant de renforcer les compétences en anglais et la communication interculturelle.

Concernant les doctorants, l'instauration des Comités de suivi des thèses permet de les accompagner et de leur donner des conseils propres à leur situation individuelle et à leurs objectifs professionnels. Chaque doctorant doit également, comme stipulé dans la charte du doctorat, définir dès sa première inscription son projet professionnel. A partir de ce projet, un plan de formation adapté est défini et acté dans une convention de formation signée par les différentes Parties (doctorant, directeur de thèse, directeur de laboratoire,

directeur de l'école doctorale). Enfin, on notera que la COMUE Paris-Est Sup propose aux doctorants de nombreuses formations ou manifestations destinées à les ouvrir et les sensibiliser au monde "hors académique".

Concernant les autres personnels en contrat à durée déterminée, on note qu'il n'existe pas actuellement de procédure ou de règles de bonne conduite quant à leur accompagnement et leur préparation pour leur développement de carrière. Cependant, la Loi de Programmation de la Recherche 2021-2030 oblige les établissements à se doter d'un conseiller « mobilité carrière ». Ce conseiller devra notamment accompagner toute personne recrutée dans le cadre d'un contrat de mission ou d'un contrat Post Doc. L'UPEC a prévu de mettre en place ce conseil à compter de l'automne 2021. Il sera rattaché à la DRH de l'établissement.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

Voir recommandation 25

Inscrire dans la mission du conseiller mobilité carrière un suivi particulier des contractuels recherche

29- Valorisation de la mobilité

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds doivent reconnaître la valeur de la mobilité géographique, intersectorielle, interdisciplinaire, transdisciplinaire et virtuelle, de même que la mobilité entre le secteur public et le secteur privé, comme étant un important moyen d'accroître le savoir scientifique et le développement professionnel à toutes les étapes de la carrière d'un chercheur. En conséquence, ils devraient instaurer de telles options dans la stratégie de développement de carrière et valoriser et reconnaître pleinement toute expérience de mobilité dans leur système de progression/évaluation de la carrière. Cela requiert également la mise en place des instruments administratifs indispensables pour permettre la transférabilité des bourses et des dispositions en matière de sécurité sociale, conformément à la législation nationale.

Constats

Tout agent fonctionnaire, chercheur ou personnel d'appui à la recherche, peut exercer différents types de mobilité durant sa carrière. On note ainsi le dispositif de délégation qui permet à un enseignant-chercheur de partir réaliser son

activité de recherche pour une durée déterminée dans un organisme de recherche. Dans ce cas, son salaire continue à être assumé par l'Université et son avancement de carrière est maintenu.

Le détachement et la mise à disposition permettent également les mobilités vers un autre organisme de recherche et/ou d'enseignement supérieur ou vers une entreprise. Dans les deux cas, l'avancement de carrière est maintenu. Dans le cas d'un détachement, la rémunération est versée par l'employeur d'accueil alors que dans le cas d'une mise à disposition, le salaire continue d'être assumé par l'Université. La mise à disposition peut aussi être utilisée par l'agent pour une mobilité visant la création d'une entreprise innovante destinée à développer et valoriser les résultats de ses recherches. Toutefois, ces mobilités peuvent entraîner des difficultés pour l'agent lors de sa réintégration où les compétences acquises ne sont pas forcément mises à profit. Enfin, on notera également le Concours scientifique qui permet à tout chercheur d'apporter son expertise scientifique à temps partiel, notamment dans le cadre de création d'entreprise innovante.

Pour les enseignants-chercheurs, le décret 84-431 du 6 juin 1984 modifié permet à tout enseignant-chercheur qui en fait la demande de bénéficier d'une bonification d'ancienneté d'un an après avoir effectué une mobilité au moins égale à deux ans ou un an si elle est faite dans un organisme d'enseignement et/ou de recherche de l'Union Européenne.

On peut noter également la possibilité pour les personnels de partir en disponibilité. Dans ce cas, à la différence du détachement et de la mise à disposition, la rémunération n'est plus assurée. Cependant, l'arrêté du 14 juin 2019 et le décret 2019-234 du 27 mars 2019 permettent désormais de conserver ses droits à l'avancement pendant 5 ans maximum pour les agents justifiant d'une activité professionnelle.

Concernant les doctorants, des bourses de soutien à la mobilité sont accordées chaque année sur appel à projet. Elles sont destinées à financer des séjours d'une durée supérieure ou égale à deux mois dans un laboratoire étranger et permettent de financer les dépenses de transport et d'hébergement. Des bourses équivalentes sont également proposées en soutien aux thèses en cotutelle.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

Informez les agents sur les possibilités de retour au moment du départ

30- Accès aux services d'orientation de carrière

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les chercheurs, à toutes les étapes de leur carrière et indépendamment de leur situation contractuelle, se voient offrir des conseils d'orientation de carrière et une aide pour trouver un emploi, soit dans les institutions concernées soit par le biais d'une collaboration avec d'autres structures.

Constats

Actuellement, les agents de l'UPEC peuvent se rapprocher de leur gestionnaire à la DRH pour obtenir des conseils d'orientation de carrière. Il n'existe cependant pas de compétences spécialisées à ce jour. La direction de l'université, consciente de cet enjeu, a décidé la création d'un poste de conseiller mobilité carrière au sein de la DRH qui a débuté ses fonctions à l'automne 2021.

Pour les personnels contractuels arrivés en fin de contrat, la convention signée entre l'UPEC et les ASSEDICS permet un accompagnement dédié à la recherche d'un emploi par Pôle emploi ou l'APEC (Association pour l'emploi des cadres) suivant les situations.

Tout agent peut également bénéficier d'un bilan de compétence. Cependant on doit noter que les procédures pour solliciter et réaliser ce bilan restent peu lisibles et doivent être formalisées et communiquées plus largement.

On notera également les initiatives mises en place au niveau des laboratoires communs avec le CNRS qui organisent de façon systématique des entretiens de fin de contrat. Ces entretiens, conduits par les responsables hiérarchiques ou la direction de l'unité, sont centrés sur les compétences démontrées et développées dans le cadre des missions, favorisant ainsi leur valorisation par l'agent en CDD dans le cadre des futures recherches d'emploi. Ces entretiens ne sont cependant pas généralisés dans tous les laboratoires et aucune procédure spécifique n'existe pour les personnels recrutés sur contrat de recherche.

Concernant les doctorants, plusieurs actions permettent au fur et à mesure qu'ils progressent dans leur thèse de les accompagner dans la préparation de leur avenir professionnel et de leur orientation. Au niveau du Département des

études doctorales de la COMUE, un référentiel des compétences acquises durant le doctorat a été élaboré et un ingénieur pédagogique a été recruté pour articuler ce référentiel et les plans de formations individuels de chaque doctorant. Certaines écoles doctorales ont également ouvert leur journée annuelle à des partenaires non académiques et notamment industriels pour permettre à ces derniers de mieux connaître les potentiels des jeunes docteurs et permettre aux doctorants de mieux connaître les besoins et attentes de ces partenaires. On peut également rappeler les actions déjà mentionnées dans diverses recommandations comme les présentations aux doctorants des processus d'entrée dans les carrières de la recherche académique ou encore les formations dispensées par la COMUE sur l'entrepreneuriat et les outils pour l'insertion professionnelle (management des relations interpersonnelles, réseautage, projet professionnel ...)

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

Inciter à des entretiens de fin de contrat au niveau du laboratoire en lien avec les pratiques CNRS

Inscrire dans la mission du conseiller mobilité carrière un suivi particulier des contractuels recherche (recommandation 28)

31- Droits de propriété intellectuelle

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les chercheurs, à toutes les étapes de leur carrière, retirent les bénéfices de l'exploitation (le cas échéant) de leurs résultats de R & D, grâce à une protection juridique et notamment par une protection adéquate des droits de propriété intellectuelle, y compris les droits d'auteur. Les politiques et pratiques devraient spécifier quels droits reviennent aux chercheurs et/ou, le cas échéant, à leurs employeurs ou à d'autres parties, y compris des organisations commerciales ou industrielles externes, selon les éventuelles dispositions d'accords spécifiques de collaboration ou d'autres types d'accords.

Constats

Les droits de propriété intellectuelle et leur partage sont définis par le Code de la Propriété Intellectuelle français. La direction de la Recherche et de la Valorisation de l'UPEC s'attache à faire respecter les droits de l'Université et des chercheurs dans tous les contrats de recherche qu'elle établit.

La gestion et la valorisation du portefeuille de brevets de l'UPEC sont assurées par la SATT ou par des organismes partenaires tels que le CNRS et l'INSERM. Les revenus générés par l'exploitation des titres de propriété intellectuelle sont répartis entre les propriétaires du brevet et les inventeurs. L'accord-cadre entre l'UPEC et la SATT définit précisément les modalités de partage de ces revenus entre les inventeurs, les établissements propriétaires ou copropriétaires et la SATT. Il prévoit également que la part des revenus revenant aux agents inventeurs leur soit versés par leur employeur (article 4 de l'Accord Cadre signé le 23/07/2012). On note cependant que l'UPEC n'est pas informée des revenus versés aux inventeurs par ces organismes. Pour les brevets gérés et valorisés par le CNRS, les inventeurs sont intéressés directement par ce dernier sur la base des modalités définies dans l'article R 611-14-1 du Code de la propriété intellectuelle.

Le pôle UPEC-Transfert Innovation de la DRV accompagne également les chercheurs pour les sensibiliser au potentiel de leurs résultats et aux mesures de protection et de valorisation qu'ils peuvent solliciter. On note cependant que la DRV ne dispose plus de moyens financiers pour soutenir des expérimentations

permettant d'obtenir une première preuve de concept suffisante pour prétendre bénéficier de fonds de maturation plus conséquents de la part de la SATT.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

- Faire voter la prime au dépôt de brevet par le CA de l'UPEC

32- Co-auteur

Lors de l'évaluation du personnel, les institutions devraient réserver un accueil favorable à la collaboration entre auteurs, qui témoigne d'une approche constructive à la réalisation de la recherche. Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient donc développer des stratégies, des pratiques et des procédures pour fournir aux chercheurs, y compris en début de carrière, les conditions-cadres nécessaires pour avoir le droit d'être reconnus et d'être nommés et/ou cités, dans le cadre de leurs contributions réelles, en tant que coauteurs de documents, de brevets, etc., ou de publier leurs propres résultats de recherche indépendamment de leurs directeurs de thèse/stage.

Constats

Les règles relatives à la désignation des auteurs dans une publication sont souvent liées aux pratiques de la discipline. Ainsi, en biologie, il est d'usage que le premier auteur soit celui ayant conduit les travaux de recherche et que le dernier auteur soit celui qui les a supervisés. Cependant, pour toutes les disciplines, la désignation en tant qu'auteur de tous les chercheurs ayant participé à la production du ou des résultats publiés est d'usage.

Au niveau doctoral, la reconnaissance des auteurs est actée dans la charte du doctorat de la COMUE Paris-Est Sup (article 7) ainsi que dans la charte de déontologie du doctorat (article 4).

Comme explicité dans la recommandation 2, l'UPEC s'est dotée récemment d'un Comité d'Ethique, de Déontologie et d'Intégrité Scientifique (CEDIS) qui a rédigé une charte. Cette dernière précise également les principes fondamentaux de reconnaissance de la qualité d'auteur et en précise le périmètre en accord avec la charte de déontologie du doctorat.

Comme mentionné dans de nombreuses recommandations précédentes, l'UPEC est convaincue de l'intérêt du travail collaboratif pour la genèse des résultats et le renforcement de l'esprit critique des chercheurs. Elle encourage de ce fait son développement que ce soit par son soutien au montage de projet collaboratif, au développement de plateforme technologique d'intérêt régional voir national, au soutien à la mobilité et à l'organisation et/ou la participation à des congrès nationaux et internationaux à toutes les étapes de la carrière.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

cf recommandation 2 sur les points relatifs à l'intégrité scientifique et recommandation 3 sur la formation des personnels en matière d'intégrité scientifique, de plagiat et de règle de citation des auteurs

33- Enseignement

L'enseignement est un moyen essentiel pour structurer et diffuser les connaissances et devrait être donc considéré comme une option de grande valeur dans le parcours professionnel des chercheurs. Néanmoins, les responsabilités en tant qu'enseignant ne devraient pas être excessives et ne devraient pas empêcher les chercheurs, surtout en début de carrière, de mener leurs activités de recherche. Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les tâches d'enseignement soient convenablement rémunérées et soient prises en considération dans les systèmes d'évaluation, et que le temps consacré par les membres du personnel expérimentés à la formation des chercheurs en début de carrière devrait être prise en compte dans le cadre de leur charge à l'enseignement. Une formation appropriée devrait être fournie pour les activités d'enseignement et de formation en tant que partie intégrale du développement professionnel des chercheurs.

Constats

Les enseignants-chercheurs ont une double mission définie statutairement d'enseignement et de recherche. Le temps de travail est de 1607 heures annuelles, dont la moitié est consacré à l'enseignement, et l'autre moitié à la recherche. Une heure d'enseignement présentiel représente 4.2 heures de

travail effectif. L'enseignant-chercheur doit donc réaliser chaque année 192h d'enseignement en présentiel. On notera que 86.6% des répondants à l'enquête estiment important ou très important la diffusion des résultats de leur recherche à travers l'enseignement.

Les nouveaux maîtres de conférences stagiaires en début de carrière qui arrivent à l'UPEC bénéficient d'une décharge d'enseignement de 40h la première année (32 heures réglementaire plus 8 heures de modulation de service décidé par le CA de l'Université). Sur les 5 années suivantes, ils peuvent demander à bénéficier à nouveau d'un total de 32h de décharge. Ils bénéficient également d'une formation assurée par le CIDP et peuvent la compléter par tout type de formation aidant à la prise de fonction.

Le référentiel national d'activité (RNA) permet aussi de réduire les charges d'enseignement pour les personnels mobilisés sur des missions de direction ou d'organisation des formations ainsi que pour ceux impliqués dans des projets de recherche collaboratifs de taille importante.

Enfin, concernant les doctorants, ces derniers peuvent à leur demande se voir confier une mission d'enseignement de 64h en présentiel maximum.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

Rien à signaler

34- Plaintes et recours

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient établir des procédures appropriées conformément aux règles et aux réglementations nationales, éventuellement sous la forme d'une personne impartiale (du type médiateur) afin de traiter les plaintes/recours des chercheurs, y compris concernant les conflits entre le ou les directeurs de thèse/stage et les chercheurs en début de carrière. Ces procédures devraient fournir à l'ensemble du personnel de recherche une assistance confidentielle et informelle pour résoudre les conflits liés au travail, les litiges et les réclamations, dans le but de promouvoir un traitement juste et équitable au sein de l'institution et d'améliorer la qualité globale du milieu de travail.

Constats

Plusieurs portes d'entrée existent pour permettre aux agents de faire part de situations conflictuelles pouvant entraîner une plainte ou un recours.

Le premier niveau est celui de la direction du laboratoire, y compris administrative, ainsi que celui de la direction de la Composante (Doyen etc...) et la direction de l'école doctorale pour les doctorants. Ce premier niveau de proximité s'il n'aboutit pas à l'apaisement de la situation peut permettre également d'informer l'agent des autres circuits décrits ci-dessous.

La Direction des Ressources Humaines et la Direction des Affaires Juridiques sont ainsi sollicitées régulièrement par des agents. Elles organisent alors la réunion des Parties prenantes au conflit, en lien avec le médiateur de l'Université. Si les entretiens ne permettent pas d'apaiser les situations, le dossier peut remonter au niveau du Président de l'Université qui peut décider d'ouvrir une enquête administrative.

Depuis mars 2020, l'UPEC a mis en place la cellule "Stop Violence" en lien notamment avec son Plan Egalité Femme-Homme. Cette cellule d'écoute de conseil et de protection permet de signaler tout type de conflits ou de violence à travers une adresse générique. Elle est animée par les chargés de missions (cf recommandation 10) appuyés par le pôle "accompagnement des personnels" de la DRH. On notera cependant un manque de visibilité de cette cellule et de son adresse générique sur le site de l'UPEC. Une réflexion est en cours sur l'intérêt d'externaliser cette cellule auprès d'un partenaire externe afin de renforcer la confidentialité et l'impartialité dans le traitement des dossiers.

On notera également l'existence de psychologues au sein du Service de Médecine préventive de l'Université qui peuvent être sollicités par les personnels.

Concernant les doctorants, les Comités Individuels de Suivi (CIS) de thèse ont également vocation à « prévenir toute forme de conflit, de discrimination ou de harcèlement ». On note cependant certaines situations où les membres du CIS sont parfois trop proches du directeur de thèse ce qui ne permet pas une expression « libre » du doctorant. En cas de conflit persistant, la direction de l'école doctorale peut mettre en place une médiation « locale » comme décrit dans la charte du doctorat puis, en l'absence de résultat, le Président de la COMUE est saisi pour faire nommer par le Conseil Scientifique un médiateur extérieur à l'établissement.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

- Formaliser une procédure interne de prise en charge des signalements de violence et communiquer dessus.

35- Participation aux organes de décision

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient reconnaître qu'il est tout à fait légitime, et même souhaitable, que les chercheurs soient représentés dans les organes appropriés d'information, de consultation et de décision des institutions pour lesquelles ils travaillent, afin de protéger et promouvoir leurs intérêts individuels et collectifs en tant que professionnels, et de contribuer activement au fonctionnement de l'institution.

Constats

Comme toute université française, les organes de décision de l'UPEC (Conseils d'Administration, Commission Recherche, Conseil Académique, Commission de la Vie étudiante, Conseils de composantes et Conseils de laboratoires) sont composés de représentants des personnels et des étudiants élus. On notera que tout chercheurs exerçant dans un laboratoire de l'UPEC participe aux votes et peut se présenter, y compris les chercheurs d'organismes partenaires (CNRS, INSERM etc.).

Comme préciser pour la recommandation 4, la majorité des laboratoires disposent d'un conseil de laboratoire. L'ensemble du personnel scientifique, technique et administratif y est représenté par des élus. On note que les doctorants sont représentés dans la majorité des cas, contrairement aux contractuels.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

Rien à signaler

FORMATION

36- Relations avec les directeurs de thèse/stage

Les chercheurs en phase de formation devraient établir des relations structurées et régulières avec leurs directeurs de thèse/stage et leurs représentants facultaires/départementaux de manière à tirer le meilleur profit de leurs relations avec ceux-ci. Cela consiste notamment à consigner tous les progrès réalisés et résultats de recherche obtenus, à recevoir un retour d'information au moyen de rapports et de séminaires, à exploiter ce feedback et à travailler en respectant les programmes convenus, les jalons fixés, les prestations à fournir et les résultats de recherche à obtenir.

Constats

Différents niveaux et différentes dispositions permettent de garantir un suivi et un encadrement de haut niveau des doctorants de l'UPEC et de la COMUE Paris-Est Sup.

Le premier niveau est celui du directeur de thèse qui doit obligatoirement détenir une Habilitation à diriger des recherches (HDR). Celle-ci garantit un haut niveau de compétences scientifiques et la capacité à diriger des travaux de recherche. Certaines thèses peuvent également être co-encadrée par un chercheur non titulaire de l'HDR et un HDR. Pour garantir la disponibilité du directeur de thèse, la COMUE Paris-Est Sup a également décidé de limiter le nombre de thèse encadrée par un même chercheur (article 3 de la Charte du doctorat). On notera cependant qu'il n'est pas proposé de formation dédiée à l'encadrement des thèses et plus largement au management d'équipe comme cela existe dans certaines universités. La mise en place d'un séminaire annuel de sensibilisation des directeurs de thèse aux attentes en matière d'encadrement et d'accompagnement des docteurs est envisagé par la COMUE.

Le second niveau d'accompagnement du doctorant est celui du Comité de suivi individuel (CSI) de thèse prévu également dans la charte du doctorat. Les règles de composition et de fonctionnement de ces Comités sont établies réglementairement (arrêté de mai 2016) et déclinée par chaque école doctorale. Il accompagne pendant toute la durée de la thèse le doctorant. Son rôle, complémentaire à celui du directeur de thèse, consiste à apporter un regard

neutre et externe sur le déroulement du projet doctoral. Un entretien en première année est recommandé et il est obligatoire avant la réinscription en dernière année de thèse. Le CSI peut également être sollicité à tout moment à la demande du doctorant ou du directeur de thèse. Il a également pour mission de prévenir toute forme de conflit, de discrimination ou de harcèlement. On notera cependant que certaines écoles doctorales ont fait le choix de ne mettre en place les CIS que pour les doctorants primo-inscrits après 2016.

Le troisième niveau d'accompagnement du doctorant est celui de son laboratoire d'accueil. Chaque laboratoire met en place ses propres modalités pour intégrer le doctorant, lui permettre de partager et d'échanger sur ses résultats et ses analyses et lui permettre de se nourrir des travaux des autres collègues (séminaires d'équipes etc...). On peut notamment noter l'initiative de l'ICMPE qui organise chaque année une journée des doctorants ainsi que celle du Lab'Urba qui forme ses doctorants et jeunes docteurs à l'élaboration des dossiers de qualification ou d'ATER. Les laboratoires de l'école doctorale OMI organise également des séminaires pour permettre aux doctorants de présenter et d'échanger sur leurs travaux et ces séminaires sont cofinancés par l'école doctorale.

Enfin, les écoles doctorales (ED) représentent également un niveau important dans l'accompagnement scientifiques des doctorants. Outre leur rôle dans la sélection et l'inscription des doctorants, les ED interviennent dans le suivi des CIS et la médiation en cas de difficultés rencontrées. La plupart des écoles doctorales organisent également une journée annuelle des doctorants durant laquelle chacun peut présenter ses travaux et résultats à la communauté.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

- Mise en place d'une formation systématique aux nouveaux HDR sur l'encadrement de thèse, l'accompagnement et le management

37- Supervision et tâches de gestion

Les chercheurs expérimentés devraient consacrer une attention particulière à leurs rôles multiples en tant que directeurs de thèse/stage, mentors, conseillers de carrière, chefs, coordinateurs de projet, directeurs ou spécialistes de la communication scientifique. Ils devraient s'acquitter de ces tâches selon les standards professionnels les plus élevés. En ce qui concerne leur rôle de directeur de thèse/stage ou de mentor de chercheurs, les chercheurs expérimentés devraient bâtir une relation constructive et positive avec les chercheurs en début de carrière, afin de mettre en place les conditions nécessaires au transfert efficace des connaissances et au bon développement de la carrière des chercheurs.

Constat

Les constats relatifs à la recommandation 36 détaillent bien l'implication des chercheurs expérimentés et l'organisation mise en place concernant la supervision et l'accompagnement des doctorants.

Pour les nouveaux MCF, l'Université réalise chaque année une journée d'accueil des nouveaux personnels. Cette journée permet de présenter l'organisation de l'Université, les différents interlocuteurs ainsi que les différentes étapes et dispositifs qui rythment la carrière d'un enseignant-chercheur et ses évolutions. Le Plan de formation de l'établissement ainsi que les formations spécifiques pour les Maîtres de Conférences en début de carrière sont également présentés.

La direction de l'UPEC initie également cette année (2022) un séminaire jeunes chercheuses et jeunes chercheur destiné aux enseignants-chercheurs recrutés en 2020 et titularisés en 2021. Ce séminaire de deux jours doit permettre à chacun d'eux de présenter leurs sujets de recherche et d'initier d'éventuels rapprochements et collaborations. Il permettra également de rappeler le fonctionnement de l'Université, les outils d'aide à la recherche, les évolutions de carrières et les droits sociaux de chacun. Si les retours sur ce séminaire sont positifs, il sera pérennisé et renouvelé tous les 2 ans.

Certaines composantes comme la Faculté de Lettres et Sciences Humaines (LLSH) organisent également leur propre Journée d'Accueil. L'UFR LLSH reçoit également en cours d'année les nouveaux enseignants-chercheurs (MCF et PR) de façon individualisée et non obligatoire pour faire le point sur leur intégration, les aider à exprimer leurs projets et besoins et les mettre en relation avec

d'autres collègues en fonction de leurs centres d'intérêts. Des enseignants référents peuvent aussi être nommés par certaines composantes pour accompagner les nouveaux MCF mais cela n'est pas une pratique généralisée sur l'Université.

Réglementairement, les nouveaux MCF bénéficient d'une décharge obligatoire de 32h avec des formations. L'UPEC a fait le choix de décharger à hauteur de 40h la première année et 32h la seconde soit pour se former, soit pour approfondir ses recherches.

Au niveau des laboratoires, les nouveaux chercheurs et enseignants-chercheurs sont généralement accueillis à la fois par un entretien avec le directeur de laboratoire et par une présentation au laboratoire lors d'une AG ou d'un séminaire. L'entretien avec le directeur de laboratoire permet de présenter le fonctionnement de l'unité, les soutiens financiers et logistiques qu'il peut solliciter, les instrumentations du laboratoire, ainsi que le fonctionnement de la composante et de l'Université et les soutiens apportés à ce niveau-là. L'AG ou les séminaires permettent au nouveau chercheur de présenter au reste du laboratoire ses activités de recherche, de les challenger et de créer les premières relations de travail avec leurs collègues. Certains laboratoires apportent également un soutien particulier pour l'installation des nouveaux chercheurs et enseignants-chercheurs. Ainsi, MSME accorde 2500 euros de crédits la première année et accorde une priorité aux projets BQR et d'allocation doctorale. IEES accorde 7000 euros par an de crédits sur les deux premières années.

On notera également l'initiative débutée en 2020 de l'IMRB avec la création du « Grant Office » qui mobilise des chercheurs expérimentés pour accompagner de jeunes chercheurs désireux de monter un projet de recherche dans la stratégie de dépôt et la rédaction. 4 à 5 jeunes chercheurs en ont bénéficié à ce jour. L'IMRB a également instauré des entretiens individualisés du Directeur de l'Institut avec les chercheurs et enseignants chercheurs afin d'échanger sur leur intégration, leur environnement de travail et leur déroulement de carrière.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

- Identifier et généraliser/communiquer les bonnes pratiques sur la supervision des nouveaux arrivants (ex des initiatives LLSH, IMRB)

38- Développement professionnel continu

À toutes les étapes de leur carrière, les chercheurs devraient chercher à s'améliorer continuellement en actualisant et en développant régulièrement leurs capacités et compétences. Divers moyens permettent d'y parvenir, notamment, mais pas exclusivement, la formation de nature formelle, ainsi que les ateliers, les conférences et l'apprentissage en ligne.

Constats

Concernant les doctorants, ceux-ci doivent suivre 90h de cours minimum sur la durée de leur thèse dont 30h de professionnalisation. Pour les doctorants ayant une mission d'enseignement, le nombre d'heures à suivre est de 120 h dont 60 h de formation à la pédagogie. Les écoles doctorales mettent en place les cours propres au renforcement des compétences scientifiques et le Département des Etudes Doctorales (DED) de la COMUE Paris-Est Sup met en place les cours transversaux et notamment ceux destinés à l'insertion professionnelle et à la connaissance du monde de l'entreprise. Lors des dernières évaluations conduites par l'HCERES, les doctorants ont cependant exprimé un manque de visibilité des formations transverses et la nécessité d'augmenter le nombre de place dans certains modules.

Concernant les chercheurs et enseignants-chercheurs, ils actualisent continuellement leur connaissance notamment par la veille qu'ils réalisent concernant les publications scientifiques, la participation aux congrès et séminaires dans leur domaine et qui sont des éléments centraux de leur activité.

Sur les compétences techniques, les personnels de l'UPEC peuvent bénéficier des formations dispensées par ses organismes partenaires tels que l'INSERM ou le CNRS et peuvent demander auprès du service de formation de la DRH de

l'UPEC à bénéficier de formations spécifiques y compris des formations individuelles.

Les formations du catalogue de l'UPEC sont principalement centrées sur des formations généralistes ou en lien avec les compétences en gestion, management, conduite de projet. Les représentants des laboratoires expriment la nécessité de développer une démarche de co-construction avec les laboratoires d'une offre de formation collective de l'UPEC qui intégrerait les besoins exprimés dans les plans de formations des laboratoires.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

Impliquer les laboratoires dans l'élaboration du Plan de Formation de l'Université, les accompagner dans l'expression de leur besoin

39- Accès à la formation à la recherche et au développement continu

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que tous les chercheurs, à toutes les étapes de leur carrière et indépendamment de leur situation contractuelle, se voient offrir des opportunités de développement professionnel et d'amélioration de leur capacité d'insertion professionnelle en ayant accès aux mesures en faveur du développement continu du savoir-faire et des compétences. Ces mesures devraient faire l'objet d'une évaluation régulière afin de déterminer dans quelle mesure elles sont accessibles, mises en application et efficaces pour améliorer le savoir-faire, les compétences et la capacité d'insertion professionnelle.

Constats

La Direction des Ressources Humaines de l'UPEC diffuse régulièrement les informations et procédures liées à des opportunités de détachement et de réorientation de carrière, notamment vers des postes de direction.

Les enseignants-chercheurs de l'UPEC bénéficient également de la possibilité d'évoluer vers des fonctions de directions de composantes ou de l'établissement, notamment dans le cadre de mandats électifs au sein des Conseils centraux et de composantes. Des décharges d'enseignement sont également accordées pour accompagner ces prises de fonction.

Pour les personnels BIATTS, l'entretien annuel permet de déterminer les besoins de chaque agent en formation et d'évaluer les formations suivies durant l'année.

Le groupe de travail note cependant qu'il n'existe pas d'approche visant à évaluer l'impact des formations et des mesures d'accompagnement des personnels sur les évolutions de carrière.

Enfin, comme décrit précédemment, la Loi de Programmation de la Recherche 2021-2030 oblige les établissements à se doter d'un conseiller « mobilité carrière ». Ce conseiller accompagne les agents dans leur projet de carrière depuis l'automne 2021. Il est rattaché à la DRH de l'établissement.

Pour les doctorants, comme dit précédemment dans la recommandation 38, le Département des études doctorales de la COMUE Paris-Est Sup est chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre des formations transversales et professionnalisantes pour les doctorants. Ces formations sont réparties en 8 blocs:

Recherche documentaire et publication (brevets, bases de données et d'informations scientifiques, modalités de publication scientifique, moteur HAL, Thèse en ligne ...)

- Méthodologie et outils pendant la thèse (rédaction, présentation, planification, information scientifique ...)
- Langues et communication (anglais, TOEIC, français langues étrangères (FLE))
- Enseignement : objectifs professionnels (portfolio, identité numérique, voix et communication, pratiques responsables et numérique ...)
- Enseignement supérieur et recherche (pratique professionnelle d'un jeune enseignant dans le supérieur, innovation pédagogique, lien recherche-enseignement, préparer un projet de recherche, recrutement dans l'ESR ...)
- Management et relations interpersonnelles (management, recherche et valorisation, négociations ...)
- Entrepreneuriat (France des entrepreneurs, initiation ...)
- Outils pour l'insertion professionnelle (projet professionnel, réseau,

L'arrêté ministériel du 25 mai 2016 prévoit la mise en place pour chaque doctorant d'une convention personnalisée de formation. La COMUE Paris-Est Sup a repris cette disposition dans sa charte du doctorat et tout doctorant a désormais une Convention Individuelle de Formation. On note également le recrutement d'un ingénieur pédagogique par la COMUE et le développement d'un référentiel des compétences du doctorat en lien avec les compétences attendues dans les milieux professionnels non académiques, la mise en place d'un e-portfolio des compétences propres à chaque doctorant et la volonté d'accompagner le doctorant pour qu'il précise, tout au long de sa thèse et de façon progressive, son projet professionnel.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

Développer un système d'évaluation des mesures mises en place en terme de formation continue au profit de la progression de carrière

40- Supervision

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que soit clairement indiquée une personne de référence que les chercheurs en début de carrière peuvent consulter pour l'exécution de leurs tâches professionnelles et devraient informer les chercheurs en conséquence. Ces dispositions devraient clairement déterminer que les directeurs de thèse/stage proposés possèdent une expertise suffisante en matière de supervision de la recherche, qu'ils ont le temps, la connaissance, l'expérience, l'expertise et l'engagement nécessaires pour pouvoir offrir le soutien adéquat au chercheur en formation, et qu'ils prévoient les procédures nécessaires en matière d'avancement et d'examen, ainsi que les mécanismes de retour d'expérience nécessaires.

Constats

Comme vu dans les recommandations précédentes et notamment les recommandations 36 et 37, les nouveaux personnels sont accueillis à leur arrivée par des journées d'accueil organisées tant par l'Université que par leur composante, et par le directeur du laboratoire. Ces différents niveaux permettent de présenter au chercheur le fonctionnement et les interlocuteurs qui pourront l'accompagner tout au long de ses activités et de son parcours professionnel et de veiller à la bonne intégration de son projet de recherche dans

les activités, thématiques et axes du laboratoire. Pour les doctorants, une journée d'accueil est également organisée par le Département des Etudes Doctorales ainsi que par la plupart des écoles doctorales. Ces journées permettent de lui présenter les différents interlocuteurs, les étapes de leur thèse et les mesures d'accompagnement mises à leur disposition. Ils sont également accueillis dans les laboratoires au même titre que les autres chercheurs.

Comme explicité dans la recommandation 36, deux dispositions ont été mises en place dans la COMUE Paris-Est Sup pour garantir le niveau suffisant d'expertise des directeurs de thèses et leur disponibilité :

- Toute thèse doit être encadrée par au moins un directeur de thèse procédant l'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR)
- Un même directeur de thèse ne peut encadrer plus de 8 thèses simultanément. Certaines écoles doctorales ont acté un nombre de thèse par encadrant inférieur à celui-ci: 3 thèses/HDR en SVS; 4/HDR en MSTIC;

A cela s'ajoute la mise en œuvre des Comités Individuel de Suivi des thèses qui apportent un regard externe et neutre sur les travaux conduits par le doctorant et qui permettent de prévenir d'éventuels conflits.

Points sur lesquels progresser, propositions, pistes de réflexion

RAS

Actions prévues pour corriger nos écarts vis-à-vis des recommandations européennes

Numéro Objectif	Objectif général	Numéro Action	Recommandation ciblée	Action	Service Porteur	Services Associés
1	Augmenter la visibilité de la politique de l'UPEC en matière d'éthique, de déontologie et d'intégrité scientifique et sensibiliser les personnels	1	2; 32	rédaction en français et en anglais de la Charte de déontologie et d'intégrité scientifique et diffusion au sein des laboratoires	CEDIS	DRV; DIRCOM
		2	2; 10	Création sur le site internet d'un espace dédié, en français et en anglais, aux textes en matière de d'éthique, de déontologie et d'intégrité scientifique et à la visibilité de la politique de l'UPEC en la matière	CEDIS	DIRCOM / DRV
		3	2; 32	Edition d'un formulaire permettant la saisine du CEDIS	CEDIS	DRV/DIRCOM
		4	2; 3	intégrer à la journée d'accueil des nouveaux personnels une présentation des enjeux de l'intégrité scientifique	DRV/CEDIS	DRV/CEDIS/Dircom
		5	3; 32	intégrer au Plan de formation de l'UPEC une formation à l'intégrité scientifique, au droit de la PI, au plagiat et aux règles de citation des auteurs	DRH	DRV / CEDIS / SCD SAVAN
2	Mettre en œuvre le Plan égalité Femme Homme	6	10; 27	Proposer des formations à l'égalité professionnelle	DRH	
3	Environnement de la Recherche	7	4; 13	Informersur la stratégie scientifique de l'Université dans les fiches de postes	DRH	DRV
		8	7	mettre en place des actions de sensibilisations des chercheurs sur la protection des données, les sauvegardes et le codage ainsi qu'un accompagnement	DSI	Labos
4	Mieux accompagner les chercheurs en matière de gestion et de respect des engagements contractuels	9	4; 8	Instaurer une journée annuelle d'information des directeurs de laboratoires sur les bonnes pratiques en matière de gestion et d'exécution budgétaire. Y intégrer un point sur l'activité de dépôt d'article sur HAL-UPEC	DRV	DSF; SCD
		10	4; 5	Formaliser une procédure de suivi de l'exécution scientifique des contrats de recherche	DRV	
		11	4; 5	Intégrer une validation par le laboratoire de la faisabilité de mise en œuvre des projets de recherche (disponibilité locaux, instrumentation etc...)	DRV	

		12	5; 6; 37	Mettre en œuvre une formation pour les chercheurs et directeurs de laboratoires relatives aux règles de gestion, aux ordres de mission, aux délégations de signature et aux bases du managements de personnels. Les formaliser de façon pédagogique dans un guide largement distribué	DRV	DSF; DAGJ; DRH
6	Améliorer la visibilité et la transparence de nos besoins en emploi et de nos processus de recrutement	13	12; 13	Améliorer la visibilité de la page dédiée aux recrutements sur le site internet de l'UPEC et la traduire en anglais.	DRH	DIRCOM
		14	13	Garantir une publication des fiches de poste à l'échelle européenne	DRH	DRV
		15	15	Publier en français et en anglais sur la page dédiée aux recrutements la composition des Comités de sélection et la liste des candidats sélectionnés puis classés	DRH	
7	Améliorer le processus de recrutement des chercheurs sur Contrats de recherche	16	13; 21; 26	Etablir un référentiel des contrats et des rémunérations	DRH	DRV; Labos
		17	14; 16	Mettre en place un processus de sélection et de jugement du mérite respectant les recommandations d'ouverture et de transparence HRS4R	DRH	DRV; Labos
		18	15	Elaborer un guide sur le processus de recrutement pour les contrats de recherche, les doctorants et les post-doctorants à destination des candidats et des recruteurs	DRV	DRH
		19	15	Préciser dans chaque fiche de poste sur contrat de recherche les critères de sélection, le nombre de postes et les perspectives de développement de carrière en lien avec le responsable scientifique et la DRH	DRV	DRH
		20	21	Mettre en œuvre les contrats Post Doc et les Contrats de mission scientifique pour les recrutements sur contrat de recherche et explorer les autres dispositifs possibles	DRH	DRV
	Reconnaître et bien mobiliser les compétences issues des expériences de mobilité et/ou non académiques	21	17; 18	Valoriser l'ensemble de la carrière, y compris les expériences de mobilité	DRH	
		22	29	Informers les agents sur les possibilités de retour au moment du départ	DRH	
9	Améliorer les conditions de travail et d'orientation des contractuels recherche	23	24	Rédiger une Charte sur les bonnes pratiques à suivre en matière de conditions de travail des contractuels recherche et le rappel des obligations employeur en terme de temps de travail, de suivi des congés, de télétravail et de prévention des risques psycho sociaux	DRH	Labo (ICMPE; IMRB)
		24	25; 28	anticiper les fins de contrats pour enclencher soit leur renouvellement, soit l'accompagnement du personnel dans sa poursuite de carrière et si besoin le republication de l'offre d'emploi	DRV	ICMPE; IMRB; DRH

	Orientation des contractuels recherche	25	30	Inciter à des entretiens de fin de contrat au niveau des laboratoires en lien avec les pratiques du CNRS	DRH	ICMPE; IMRB; DRV
		26	28; 30	Inscrire dans la mission du Conseiller Mobilité Carrière un suivi particulier des contractuels recherche	DRH	
10	Renforcer la sensibilisation et l'accompagnement des chercheurs sur les enjeux de la propriété intellectuelle	27	31	Faire voter la prime au dépôt de brevet par le CA de l'UPEC	DRV	DAGJ/DRH
11	Formaliser et rendre visible les procédures de gestion des conflits et des plaintes	28	34	Formaliser une procédure interne de prise en charge des signalements de violence	DAJG	ICMPE; IMRB
12	Accompagner et former les chercheurs tout au long de leur carrière	29	36	Mettre en place une formation systématique à l'encadrement, l'accompagnement et au management pour les nouveaux HDR	DRH	DRV
		30	37	Identifier les bonnes pratiques de supervision des nouveaux arrivants et les généraliser	DRV	Labos (IMRB; ICMPE ...)
		31	38	Désigner un référent formation par laboratoire et intégrer leurs besoins dans le Plan de formation de l'Université, les accompagner dans l'expression de leurs besoins	DRH	ICMPE; IMRB; DRV
		32	39	Développer un système d'évaluation par les usagers des formations mises en place permettant leur amélioration continue	DRH/labos	