**HRS4R – Groupe de travail n° 1 : aspects éthiques**

**et professionnels du métier de chercheur**

Compte-rendu de la réunion du 13/11/2019

*Présents : Isabelle GUILLOUET, Manuelle RUILIER, Morgane GUIBERT,* ***Daniel ALQUIER****,* ***Jérôme CASAS****, Christian GARBAR, Eric BRICOUT, Jérôme THIBONNET, Frédéric MATYJAS*

*Excusés : Françoise DEBIERRE-GROCKIEGO, Lydia SEABRA, Killian RASCHEL, Daniel MIRZA, Thierry MOREAU, Benjamin LAVERGNE*

* **L’analyse de l’item 4 – Attitude professionnelle : environnement de recherche, dresse les constats suivants :**

- un livret rassemblant les informations générales utiles est diffusé aux nouveaux arrivants, avec en supplément une clé USB donnée aux personnels physiquement présents à la journée d’accueil ; cependant le volet recherche n’est pas ou peu abordé.

- en plus du règlement intérieur de l’UT, existent un certain nombre de règlements intérieurs de laboratoires fixant le cadre d’exercice des personnels rattachés, mais pas toujours signés par lesdits personnels.

- une réunion d’information collective des nouveaux projets est organisée annuellement, ainsi qu’une réunion de « lancement » par projet afin d’informer au mieux toutes les personnes impliquées ; à noter également en parallèle, la mise en place de fiches de vigilance.

* **Item 4 - Les écarts décelés et les propositions d’action(s) :**

- à destination des nouveaux arrivants, compléter les informations et documents généraux déjà diffusés par un volet recherche plus spécifique.

- les règlements intérieurs des laboratoires sont élaborés à partir d’un cadre à minima, mais pas toujours bien connus, diffusés et consultables/accessibles. L’idée serait d’abord de réussir à tous les obtenir, puis ensuite les centraliser en un point unique, facilitant ainsi leur consultation/accès.

- sur la vie et le fonctionnement des projets, essentiellement ceux en lien avec les ED, faire référence à la charte des thèses en ce qui concerne le suivi et les relations doctorant – directeur de thèse.

* **L’analyse de l’item 5 – Obligations contractuelles et légales, dresse les constats suivants :**

- requis par le règlement intérieur du laboratoire, les cahiers de laboratoires sont mis en place pour répondre aux obligations contractuelles et légales.

- les EC sont sensibilisés à des degrés très divers sur la question de la propriété intellectuelle, et ce malgré l’existence d’un service dédié à l’UT.

- en place à l’UT depuis peu, le logiciel OSCAR centralise l’ensemble des documents et informations pour chaque projet avec flux financiers, tout en alertant sur les jalons, remises de rapport, etc … .

* **Item 5 - Les écarts décelés et les propositions d’action(s) :**

- les cahiers de laboratoires ne sont pas toujours utilisés ou alors de manière succincte, notamment en SHS. Il faudrait ré-insister sur leur importance et leur diffusion. Par ailleurs, leur dématérialisation a débuté à l’UT, mais reste à l’inscrire plus globalement et officiellement dans le (futur) PGD.

- les obligations contractuelles et légales sont rappelées lors des réunions de lancement de projet (cf. item 4).

- clarifier les systèmes de prime au brevet et prime d’intéressement, et mieux communiquer sur le sujet 🡪 idée d’une formation en laboratoire au plus près des utilisateurs et sur un site/portail dédié aux EC.

- concernant OSCAR, la notification automatique des différentes informations de suivi des projets pourrait être encore améliorée.

* **L’analyse de l’item 6 – Responsabilité (retour financier, audits financiers / recherche / éthiques, transparence des données), dresse les constats suivants :**

- cf. items 4 et 5 précédents : RI et cahiers des laboratoires, OSCAR, PGD

- cf. item 2 pour l’éthique

* **L’analyse de l’item 7 – Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (santé et sécurité, protection des données et mesures de confidentialité), dresse les constats suivants :**

- des insuffisances sont constatées concernant la question de la santé/sécurité au travail, notamment dans les laboratoires « techniques » ; par exemple pour la manipulation des produits chimiques ou l’habilitation électrique. Les besoins spécifiques et particuliers, ainsi que le coût généralement élevé, constituent cependant un problème et frein à la mise en place d’un plan de formation classique.

- au sujet de la protection des données, un référent et responsable SSI (sécurité des systèmes d’information) est identifié à la DSI. Par ailleurs, une conférence spécifique est organisée annuellement sur l’ensemble des sites de l’UT et animée par la DGSI.

- pour les laboratoires ZRR (zone à régime restrictif), se pose la difficulté de la circulation entrante et sortante des matériels et supports informatiques comportant des données sensibles. Pour ce faire, la DSI propose le prêt de matériels sécurisés et adaptés lors de voyages/déplacements : mais est-ce bien connu ?

* **Item 7 - Les écarts décelés et les propositions d’action(s) :**

- travailler avec le PEP’S et les conseillers de prévention pour développer les formations « santé / sécurité » dans les laboratoires. Dans un second temps, et idéalement, envisager ces formations en langue anglaise.

- rappeler/rajouter des informations liées à la sécurité informatique sur l’autorisation de déplacement normalement obligatoire.

- même si l’UT applique une démarche générale RGPD, elle n’a pas nommé de DPO (Digital Protection Officer) à ce jour 🡪 prévoir un poste/support pour cette fonction indispensable.

* **Fin de réunion et suite :** Evento à lancer afin d’organiser la troisième et dernière réunion, dans l’idéal avant la fin d’année.