**HRS4R – Groupe de travail n° 3 : conditions de travail**

**et sécurité sociale**

Compte-rendu de la réunion du 19/11/2019

*Présents :* ***Concetta PENNUTO****, Federica OUDIN, Morgane GUIBERT, Germain ROUSSEAU (représentant Sylvie CROCHET), Eric BRICOUT, Frédéric MATYJAS*

*Excusés : Anna CHAMI, Igor CHOURPA,* ***Jérôme CASAS****, Yves RAINGEAUD, Vincent CAMUS, Manuelle RUILLIER*

* **L’analyse de l’item 23 – environnement de la recherche, dresse les constats suivants :**

*- encore une fois, la question des moyens d’accueil concerne essentiellement les doctorants : surface de bureau, poste de travail, matériels informatiques, etc …, et diffère/varie selon les laboratoires concernés et les budgets (pour mémoire car évoqué le 8/10/2019).*

- certains sites réservent un espace ou un lieu dédié aux doctorants ; pratique notamment pour les étrangers, cela leur permet de se retrouver entre eux, en leur évitant également d’aller travailler à la bibliothèque.

- l’UT dispose d’un médecin de prévention, par ailleurs également psychologue du travail.

- les doctorants en situation de handicap peuvent se tourner vers la mission handicap de l’établissement. Par ailleurs, il existe un réseau de référents handicap dans les composantes et services (référents à 2 niveaux : personnels administratifs et enseignants), qui assure le relais avec ladite mission.

- la santé et sécurité au travail concerne majoritairement les activités des laboratoires (déjà évoqué par le GT1 – item 7). Se pose néanmoins la question des assurances par rapport aux accidents du travail (DAJ à solliciter pour plus de précisions).

* **Item 23 - Les écarts décelés et les propositions d’action(s) :**

- étendre à d’autres sites l’idée d’une salle commune réservée uniquement aux doctorants.

* **L’analyse de l’item 24 – conditions de travail, dresse les constats suivants :**

- l’aménagement du temps de travail pour les EC en situation de handicap, avec des horaires adaptés et flexibles, se pratique à l’UT ; il nécessite néanmoins au préalable un passage en commission médicale pour avis.

- le télétravail est en place à l’UT depuis 2017 (?) et accessible à l’ensemble des personnels.

- des CRCT recherche et pédagogie sont accordés (cf. GT4 – item 39).

- contrairement au congé maternité, le congé paternité est peu utilisé à l’UT

- la DRI propose une aide à la scolarisation des enfants des EC étrangers (nouveaux/futurs arrivants), avec dispositif FLE possible, et peut également accompagner la recherche de travail du conjoint.

- il existe également une convention CROUS/UT prévoyant des logements réservés pour faciliter l’hébergement des chercheurs.

* **Item 24 - Les écarts décelés et les propositions d’action(s) :**

- mieux communiquer sur les dispositifs d’accueil de la DRI.

- améliorer les dispositifs à destination des doctorants (social, accueil, logement, etc …), en développant une collaboration plus étroite avec le CROUS.

- rappeler le droit au congé paternité ; en parallèle, travailler à la mise en place de facilités/structures (crèches ou halte-garderies) pour les enfants des EC et/ou d’un service d’accompagnement pour les activités des enfants des personnels.

* **L’analyse de l’item 25 – stabilité et continuité de l’emploi, dresse les constats suivants :**

- item concernant essentiellement les contractuels ; à cet effet, la charte des contractuels, normalement connue, encadre les choses à minima.

- néanmoins, quelles sont les modalités d’accompagnement des contractuels en fin de droits ? un point 1 an avant la fin du contrat est-il prévu et surtout réellement pratiqué ?

- des CDI sont proposés ponctuellement à des contractuels hors projets recherche (processus de « cdification »).

- les contrats doctoraux sont conclus sur une durée de 36 mois.

* **Item 25 - Les écarts décelés et les propositions d’action(s) :**

- pour les CDD, calquer systématiquement la durée du contrat sur la durée du projet de recherche, tout en allongeant proportionnellement la période d’essai

- faire monter en compétence certains gestionnaires RH sur des profils de conseillers « carrière » pour un meilleur accompagnement des EC

* **L’analyse de l’item 26 – financement et salaires, dresse les constats suivants :**

- lié à l’item 22 concernant la reconnaissance de la profession

- tous les personnels contractuels bénéficient systématiquement d’un contrat de travail en bonne et due forme, offrant de droit et de fait la protection sociale correspondante.

- l’UT attribue un salaire minimum pour les contrats doctoraux.

- la rémunération peut être variable selon le domaine concerné ; logiquement, si l’on se situe dans du spécifique, et en l’absence de concurrence, le salaire versé augmente.

- les critères tels que le diplôme, l’expérience, l’ancienneté, les compétences, etc … sont-ils pris en compte afin de déterminer la rémunération à l’UT ?

* **Item 26 - Les écarts décelés et les propositions d’action(s) :**

- afin d’avoir une politique salariale plus juste/égalitaire et cohérente, chercher à diminuer les écarts de salaires en allant vers une homogénéisation des rémunérations.

* **L’analyse de l’item 27 – équilibre entre les sexes, dresse les constats suivants :**

- observation d’un déséquilibre en défaveur des femmes, pour les postes à responsabilités notamment (ex. des doyens d’UFR avec une population à dominante masculine).

- pour les comités de sélection, obligation de respecter la parité femmes/hommes (cf. GT2).

- plusieurs organisations de cafés et de journées de l’égalité, et de différentes campagnes sur le sujet, à l’UT ; peu de succès et de participants cependant.

- inégalité constatée pour les femmes qui s’arrêtent souvent après leur thèse.

* **Item 27 - Les écarts décelés et les propositions d’action(s) :**

- réfléchir à un mentorat ou un marrainage/parrainage spécifiquement à destination des femmes en carrière universitaire.

- mener des actions de sensibilisation et d’encouragement auprès des femmes pour candidater à des postes de direction, responsables de laboratoire, d’équipe ou de département.

* **L’analyse de l’item 28 – développement de carrière, dresse les constats suivants :**

- lié à l’item 39 du GT4 concernant l’accès à formation à la recherche et au développement continu.

- des entretiens professionnels « avancement de carrière » sont prévus avec les VP recherche, VP enseignement et la DRH.

- la question centrale qui se pose pour les doctorants étrangers : comment devenir titulaire et s’installer en France ?

- des informations sont diffusées sur les possibilités de création d’entreprise et en matière d’entreprenariat (en partenariat avec PEPITE Centre Val de Loire).

- le guide des formations doctorales a été mis à jour récemment.

* **Item 28 - Les écarts décelés et les propositions d’action(s) :**

- travailler avec le Chargé d’insertion des écoles doctorales (Wilfried SCHWARTZ) sur un dispositif de développement de carrière dans et hors établissement (détachement, par ex.).

- améliorer l’information sur les possibilités de mobilité (ex. ERASMUS), en adoptant une approche plus transversale à l’aide de fiches synthétiques et spécifiques (mobilité interne / externe).

- proposer des cours de français aux chercheurs étrangers, ainsi qu’à leur conjoint (via le CUEFEE ?).

* **L’analyse de l’item 29 – valorisation de la mobilité, dresse les constats suivants :**

- deux appels à mobilité sont effectués chaque année à l’UT (EC et BIATSS).

- à l’UT, la tendance est à l’augmentation du nombre de doctorants en mobilité à l’étranger ; l’explication tenant au fait que le fonctionnement est géré par l’établissement (convention cadre). Par ailleurs, cela permet de bénéficier de crédits doctoraux supplémentaires.

* **Item 29 - Les écarts décelés et les propositions d’action(s) :**

- encourager davantage les possibilités de mobilité des doctorants à l’étranger, notamment les co-tutelles de thèse (par un soutien financier supplémentaire ?).

- développer les conventions d’échange et/ou de mobilité avec les établissements étrangers pour la recherche, les stages et thèses.

- pour les EC, valoriser et faire reconnaître les enseignements faits à l’étranger (possibilité de décharge/déduction des heures d’enseignement dans le service ? à voir avec Marc DESMET).

* **Item 30 – accès aux services d’orientation pour toutes et tous :**

- lié aux items 25 et 28.

* **Item 31 – droit de propriété intellectuelle :**

- lié à l’item 5 du GT1

* **L’analyse de l’item 32 – co-auteur et co-autrice, dresse les constats suivants :**

- lié aux items 2, 3 et 5 du GT1

- il faut opérer une distinction entre les notions d’invention et de publication. Dans le 1er cas, les résultats et brevets constituent la suite logique, alors que dans le 2nd se pose la problématique plus complexe des droits d’auteurs.

- à l’UT, c’est le SPIV (Service Partenariats Innovations et Valorisation) qui informe/conseille par rapport à la politique de valorisation et de protection en place ; des formations sont régulièrement dispensées dans les laboratoires aux EC et aux doctorants (avec obtention de CD). Cependant, rien n’est prévu en matière de droits d’auteurs.

- la DAJ ne s’occupe que des questions de droit public.

* **Item 32 - Les écarts décelés et les propositions d’action(s) :**

- assurer une meilleure coordination / collaboration entre le SPIV et le référent intégrité scientifique.

- recruter un agent spécialiste du droit privé à la DAJ, afin de s’occuper de la question des droits d’auteurs.

* **L’analyse de l’item 33 – valorisation de l’enseignement, dresse les constats suivants :**

- l’UT applique la réglementation nationale en ce qui concerne l’organisation des enseignements et l’attribution des volumes horaires.

* **Item 33 - Les écarts décelés et les propositions d’action(s) :**

- revoir et adapter la liste des fonctions ou attributions ouvrant droit à une décharge d’enseignement : jeunes MCF ? encadrement d’un jeune chercheur ?

- encourager et valoriser le travail administratif effectué par les EC.

* **L’analyse de l’item 34 – plaintes et recours, dresse les constats suivants :**

- l’UT a nommé un certain nombre de personnes vers qui se tourner en cas de difficulté : référent déontologue (également Médiateur), référent racisme, référent égalité des personnels, référent éthique, référent laïcité, psychologue du travail, etc … .

- un protocole « violence » est également en place avec des procédures identifiées : violence, discrimination, signalement de harcèlement.

* **Item 34 - Les écarts décelés et les propositions d’action(s) :**

- mettre à jour en ligne la procédure signalement de harcèlement.

* **L’analyse de l’item 35 – participation aux organes de décision, dresse les constats suivants :**

- comme prévu par la réglementation nationale, tout personnel est susceptible de se porter candidat et d’être élu dans les différents conseils et comités de l’UT.

- les organes peuvent néanmoins varier et être spécifiques selon le statut et l’appartenance (titulaires, contractuels, doctorants, etc …).

* **Item 35 - Les écarts décelés et les propositions d’action(s) :**

- néant.

* **Fin de réunion et suite :** l’ensemble des items ont été passés en revue et discutés ; il s’agissait donc aujourd’hui de la dernière réunion du groupe de travail n° 3.

La restitution de l’ensemble du travail des différents GT est prévue lors du Comité de Pilotage Stratégique du 28/11 à 10h30 – salle des actes de l’UFR Médecine.