

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS
Séance du 9 novembre 2020**DÉLIBÉRATION n°2020-67**

Le conseil d'administration s'est réuni le lundi 9 novembre 2020 en séance plénière, sur convocation du Président de l'université, adressée le mardi 27 octobre 2020.

Point de l'ordre du jour :

6.1. Approbation du dossier pour l'obtention du label HRS4R.

.....

Vu le code de l'éducation,

Vu les statuts de l'université de Tours,

Vu la délibération n°2019-49 du conseil d'administration,

Vu la présentation à la commission de la recherche du 13 octobre 2020,

Vu l'avis du comité technique du 6 novembre 2020,

Exposé de la décision :

Se reporter à la note de présentation en pièce jointe.

Proposition de décision soumise au conseil :

- approbation du dossier pour l'obtention du label HRS4R.

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve la présente décision, comme suit :

Nombre de membres constituant le conseil :	33
Quorum :	17
Nombre de membres participant à la délibération :	25
Abstentions :	2

Votes exprimés :	23
Pour :	23
Contre :	0

Pièces jointes :

- note de présentation et dossier pour l'obtention du label HRS4R.

Fait à Tours, le 13 novembre 2020

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable au secrétariat de la direction des affaires juridiques

Délibération publiée sur le site internet de l'université le : 16/11/2020

Transmise au Recteur le : 16/11/2020

Note aux membres du CT –Projet de labellisation HRS4R– séance du 6 novembre 2020

L'Union Européenne s'est engagée depuis mars 2000 dans la création d'un Espace Européen de la Recherche (EER) ayant pour objectif de parvenir à un espace de recherche unifié et ouvert sur le monde impliquant une circulation des connaissances scientifiques et technologiques et les collaborations entre les pays membres de l'Union Européenne.

Dans ce cadre, la Commission européenne a défini une stratégie des ressources humaines pour les chercheurs à l'échelle européenne qui vise à garantir l'attractivité des carrières des chercheurs et à améliorer les conditions de recrutement et de travail des chercheurs à travers toute l'Europe.

Cette stratégie s'appuie sur le respect des principes énoncés dans la *Charte européenne du chercheur* et le *Code de conduite pour le recrutement des chercheurs* et se traduit par la délivrance d'un label « HR excellence in Research » (label HRS4R) pour les établissements qui s'inscrivent dans une démarche d'amélioration de leurs pratiques en matière de recrutement et de cadre d'exercice des chercheurs.

Depuis mars 2019, l'université de Tours a engagé une réflexion sur la labellisation.

Après consultation des diverses instances de l'établissement et un vote du Conseil d'Administration le 8 juillet 2019, l'Université a affirmé son adhésion au projet de labellisation HRS4R, en signant la charte et le code de conduite. La lettre d'intention officielle a été transmise à la Commission européenne le 1er octobre 2019, marquant ainsi son engagement dans la procédure de labellisation "stratégie des ressources humaines pour les chercheurs" (HRS4R). Il est à noter qu'en raison de la crise sanitaire liée à la Covid-19, une demande de report de la date de dépôt du dossier a été sollicitée et obtenue, l'établissement ayant jusqu'au 1^{er} janvier 2021 pour remettre son dossier.

Depuis juillet 2019, une méthodologie de projet et de travail a été mise en place sous l'impulsion du Vice-Président Recherche, Daniel Alquier, avec la désignation d'un porteur de projet, Jérôme Casas, enseignant-chercheur à l'UFR de Sciences et Techniques et membre de l'équipe de recherche IRBI. Un référent administratif, en la personne de Frédéric Matyjas, a également été désigné pour conduire les travaux techniques et assurer l'appui administratif du projet.

Par ailleurs, un Comité de Pilotage Stratégique a été formé afin d'assurer le suivi du projet et opérer le cas échéant des arbitrages en matière d'orientation.

La méthodologie de travail a consisté à conduire une analyse des pratiques existantes dans 4 domaines :

- Les aspects professionnels et éthiques du métier de chercheur
- Le recrutement
- Les conditions de travail et la sécurité sociale
- La formation et le développement

Puis, pour chacune d'entre elles, le travail a consisté à proposer des actions correctives à mettre en place pour répondre davantage aux objectifs fixés par le label.

Pour chacune des thématiques, un groupe de travail piloté par un Vice-Président a été constitué regroupant à la fois des chercheurs (enseignants-chercheurs, doctorants...), des responsables d'unités de recherche, des écoles doctorales, des personnels des directions métiers (Direction de la Recherche et de la Valorisation, Direction des Ressources Humaines, Direction des Relations Internationales). Les groupes de travail ont conduit l'analyse des pratiques et ont formulé des propositions d'actions concrètes à mettre en place par la suite.

A ce jour, le dossier de dépôt du label est en cours de finalisation et il est proposé aux membres du Comité Technique un point d'information sur les mesures contenues dans le dossier qui feront l'objet d'une mise en œuvre dans le cadre de la labellisation si le projet de l'université de Tours est retenue par la Commission européenne (cf. tableau des mesures joint en annexe).

Des actions importantes sont envisagées en matière :

- de communication d'informations à destination des chercheurs en développant notamment les documents de référence et la traduction en anglais
- de formations dédiées
- d'évolution des pratiques de recrutement (publicité notamment)
- de déploiement de dispositifs pour améliorer les conditions d'exercice de la recherche
- d'accompagnement à la carrière et à la prise de fonction en début de carrière
- d'amélioration des conditions de travail

Une présentation du projet en Conseil d'Administration est prévue le 9 novembre 2020 pour une remise du dossier avant le 1^{er} janvier 2021.

Textes et règles applicables	Pratiques et constats de l'établissement	Propositions d'actions	Type d'action
ASPECTS ETHIQUES ET PROFESSIONNELS DU METIER DE CHERCHEUR			
1 - Liberté de recherche			
<p>Les garanties de l'indépendance des enseignants-chercheurs résultent d'un principe fondamental reconnu par les lois de la République dégagé par plusieurs décisions du Conseil constitutionnel.</p> <p>La loi de 1983, qui constitue le titre 1er du statut général des fonctionnaires détermine les garanties fondamentales des fonctionnaires. Elle précise que les fonctionnaires sont vis-à-vis de l'administration dans une situation statutaire et réglementaire.</p> <p>Les enseignants-chercheurs et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du code de l'éducation, les principes de tolérance et d'objectivité.</p> <p>Les textes donnent aux enseignants-chercheurs une compétence exclusive pour fixer les principes généraux de répartition des fonctions d'enseignement et des activités de recherche au sein de l'établissement et la possibilité de participer aux travaux d'une équipe de recherche dans certaines conditions.</p> <p>L'article L.952-2 du Code de l'Education reconnaît aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs une pleine indépendance et une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du code de l'éducation, les principes de tolérance et d'objectivité.</p>	<p>En conformité avec notre législation, la pratique veut qu'il n'y ait jamais d'exclusivité avec les partenaires industriels afin de préserver la liberté et l'indépendance de la recherche publique. Reste cependant à mieux intégrer et diffuser ce principe dans la politique globale d'établissement.</p>	<p>1.1 - Adresser la charte à tous les Directeurs d'Unités pour affichage dans les labos et diffuser celle-ci par voie électronique à l'ensemble des chercheurs, notamment nouveaux arrivants, au moment de la rentrée universitaire.</p> <p>1.2 - Formaliser et inscrire dans les conventions avec les partenaires industriels les principes d'indépendance et de liberté de la recherche.</p>	<p>C - Communication</p> <p>F - Formalisation</p>
2 - Respect des principes éthiques			
<p>De par la loi, les enseignants-chercheurs sont qualifiés, recrutés affectés et gérés par leurs pairs.</p> <p>Lors de l'examen des dossiers des candidats à la qualification et au recrutement d'enseignants-chercheurs, les membres des sections du Conseil national des universités et des comités sélection ne peuvent pas prendre part aux travaux si leur impartialité n'est pas garantie.</p> <p>Ainsi, les parents, frères et soeurs ou alliés des candidats ne doivent pas prendre part aux travaux des comités de sélection. Un directeur de thèse ne pourra pas non plus se prononcer sur le dossier du ou des candidats dont il aura encadré les travaux.</p> <p>Le Code de la Recherche et le Code de la Santé Publique précisent le rôle du Comité consultatif national d'éthique pour les sciences de la vie et de la santé en matière d'éthique et de questions de société soulevés par les progrès de la connaissance dans les domaines de la biologie, de la médecine et de la santé.</p> <p>La Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche signée le 29 janvier 2015 par le CNRS, l'Inserm, l'Inra, l'Inria, l'IRD, le Cirad, l'Institut Curie et les universités représentées par la Conférence des Présidents d'Universités et la Charte nationale de l'expertise du 22 décembre 2009 constituent une déclinaison des principaux textes internationaux, notamment de la Charte européenne du chercheur de 2005, et leur mise en oeuvre relève de la responsabilité des établissements.</p>	<p>De manière générale, le règlement intérieur de l'Université de Tours, disponible sur le site web de l'établissement : https://www.univ-tours.fr/l-universite/reglement-interieur-590515.kjsp, énonce déjà un certain nombre de règles et de dispositifs applicables.</p> <p>Depuis 2015, l'Université de Tours s'est également dotée d'un référent éthique et intégrité scientifique qui travaille en lien avec le réseau national des référents éthiques.</p> <p>Enfin, l'UT a mis en place 2 comités d'éthique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Comité d'Éthique en Expérimentation Animale (CEEA) en Val de Loire, en partenariat avec l'INRA - Le Comité d'Éthique pour les recherches non interventionnelles impliquant la personne humaine (CER-TP) partagé avec l'Université de Poitiers <p>Au niveau régional, l'Université de Tours est membre de l'Espace de Réflexion Ethique en Région Centre (ERERC).</p>	<p>Se référer à l'action 3.3</p>	
3 - Responsabilité professionnelle			
<p>Le statut général des fonctionnaires mentionne leurs obligations : obligation de discrétion, de réserve, confidentialité, neutralité et responsabilité professionnelle, obligation de consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées.</p> <p>Le code de la propriété intellectuelle comporte des dispositions spécifiques pour les agents auteurs d'oeuvres dont la divulgation n'est soumise, en vertu de leur statut à aucun contrôle préalable de l'autorité hiérarchique, ce qui est le cas des enseignants-chercheurs et des chercheurs. Dans ces conditions, l'administration ne peut dès lors disposer des oeuvres de ces personnels que dans l'hypothèse de l'existence d'une convention de cession de droits et dans les limites prévues par cette convention. Ce code encadre également le régime juridique applicable en matière de propriété collective d'une oeuvre et prévoit les sanctions en matière de contrefaçon permettant notamment de lutter contre le plagiat.</p> <p>Les conditions de validité des délégations de pouvoirs et de signature ont été dégagées par le Conseil d'Etat, dans un objectif de sécurité juridique. Les délégations doivent être autorisées par un texte législatif ou réglementaire, être suffisamment précises quant à l'étendue des compétences</p>	<p>La notion d'intégrité scientifique figure expressément dans la loi portant sur les droits et obligations des fonctionnaires. Commedéjà indiqué au point précédent, pour l'établissement, il existe un référent « intégrité scientifique », qui est nommé par le Vice-Président en charge de la recherche. Néanmoins, nous constatons que la diffusion ou la communication autour du sujet demeurent insuffisantes.</p> <p>Une conférence « intégrité scientifique et recherche », inscrite au plan de formation des doctorants est rendue obligatoire conformément au décret de 2016, elle est organisée annuellement afin de les sensibiliser (sans délivrance de crédits doctoraux (ECTS) par ailleurs). Il est possible de la suivre en présentiel (1 à Tours et 1 à Orléans chaque année) ou en suivant à distance le MOOC réalisé par l'université de Bordeaux. Plus largement, des conférences sur l'intégrité sont organisées le plus régulièrement possible souvent en lien avec les organismes nationaux de recherche présents en région.</p> <p>Des séminaires de sensibilisation à la responsabilité professionnelle ont été mis en place, pour les personnes déjà HDR ou bien ceux souhaitant s'inscrire dans la démarche d'HDR en alternant sur deux ans : 1ère année : encadrement doctoral / 2ème année : ateliers pratiques ; Cette action a vocation à être</p>	<p>3.1 - Assurer une publicité plus large et régulière sur la question de l'intégrité scientifique</p> <p>3.2 - Inscire au plan de formation de l'établissement une formation sur l'intégrité scientifique destinée aux chercheurs et enseignants-chercheurs et personnels d'appui à la recherche.</p>	<p>C - Communication</p> <p>D - Développement</p>

déléguées et à l'autorité désignée, être écrites et faire l'objet d'une publicité.	perenisee dans le temps.		
Dans les universités, l'encadrement des délégations est très strict et fixé par le législateur afin de donner un rôle central aux dirigeants et sécuriser la prise de décisions. Outre certaines autorités, (vice-présidents du conseil d'administration, membres élus du bureau de plus de dix-huit ans, directeur général des services et directeurs de composantes), le président de l'université peut déléguer sa signature aux agents de catégorie A placés sous son autorité, ainsi que pour les affaires intéressantes les unités de recherche constituées avec d'autres établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche, à leurs responsables respectifs.	Enfin, concernant la problématique du plagiat, L'UT a mis en place un logiciel anti-plagiat « compilatio.net », utilisé systématiquement lors du dépôt du manuscrit de thèse afin de détecter un éventuel plagiat. Cet outil est également mis à disposition de l'ensemble des chercheurs, enseignants-chercheurs de l'établissement via l'Environnement de Travail Numérique (ENT) pour vérification de tous travaux et rapports, notamment ceux de niveau L et M en lien avec les activités de recherche de l'établissement.	3.3 - Systématiser la signature par les nouveaux arrivants d'une charte relative à la confidentialité, aux conflits d'intérêts et aux règles éthiques qui permet notamment de rappeler les droits et obligations en matière de propriété intellectuelle	F - Formalisation

4 - Attitude professionnelle

Le suivi de carrière des enseignants-chercheurs constitue une innovation du décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 qui a abrogé le dispositif d'évaluation des enseignants-chercheurs instauré par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.	Un livret rassemblant les informations générales utiles (sur le plan des ressources humaines, du social, du juridique, de la culture...) est diffusé aux nouveaux arrivants, mis également sur un support (clé USB) reprenant l'ensemble de ces informations pour faciliter la consultation et l'archivage.		
Il relève de la compétence du Conseil national des universités, il est réalisé et pris en compte selon certaines modalités.	Une journée d'accueil pour tous les nouveaux arrivants est spécifiquement organisée à chaque rentrée universitaire. Lors de cette journée, les nouveaux arrivants ont une présentation générale de tous les secteurs de l'établissement, notamment recherche, et rencontrent les interlocuteurs clés de l'établissement.	4.1 - Diffuser à chaque nouvel arrivant le règlement intérieur de l'unité et mettre en place un document permettant de valider le fait que chaque membre de l'unité est bien informé de celui-ci. Procéder périodiquement (par exemple, au moment du renouvellement de l'unité) à la mise à jour et diffusion de ce dernier. Enfin, afficher ce règlement intérieur dans des endroits clés de l'unité.	D - Développement
Les articles 14bis et 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires notamment, ainsi que d'autres textes, précisent les droits et obligations des fonctionnaires et agents contractuels en matière de cumuls d'activités et définit les modalités de contrôle de déontologie applicables à ces agents.	Au delà du règlement intérieur général de l'UT, chaque laboratoire ou unité de recherche dispose d'un règlement intérieur. Celui-ci est élaboré à partir d'un document-type qui a été proposé par l'établissement à chaque équipe de recherche universitaire. Des règlements spécifiques sont en place pour les unités mixtes de recherche (UMR), respectant les règles propres des organismes nationaux et celles de l'établissement. Le règlement intérieur, qui est spécifique à chaque unité permet de prendre en compte les spécificités liées aux activités propres de l'unité, à l'environnement de travail, tout en fixant le cadre d'exercice général des personnels qui y sont rattachés. Il est d'abord validé par le conseil de l'unité puis par chacune des tutelles. Néanmoins, la diffusion des règlements intérieurs des unités pourrait sans doute être améliorée auprès des personnels qui la compose.		
Le code de la recherche prévoit la participation des personnels de la recherche à la création d'entreprises et aux activités des entreprises existantes dans certaines conditions qu'il édicte.			

5 - Obligations contractuelles et légales

	L'établissement a identifié les enseignants-chercheurs ne possédant aucun rattachement recherche, malgré l'obligation de statut. Ce nombre est en décroissance pour l'UT ces dernières années. Afin d'accompagner les collègues ayant décroché ou en passe de décrocher vis-à-vis de la recherche, un dispositif d'accompagnement est réalisé lors des entretiens de suivis de carrière conduits par le VP Recherche et le VP Formation. Celui-ci peut sans doute être encore amélioré.	5.1 - Poursuivre et renforcer les dispositifs existants permettant d'éviter le décrochement d'EC.	D - Développement
	Enfin, la mobilité entre unités de recherche est désormais clarifiée et encadrée grâce à des procédures permettant de gérer les mobilités en interne (à l'intérieur de l'UT) et en externe, qui ont été votées par le CA en 2019.		
Le code de la propriété intellectuelle encadre en particulier le droit applicable en matière d'exploitation des oeuvres par leur auteur et de propriété industrielle.	Mis en place par le ministère (MESRI), les cahiers de laboratoires sont des outils qui permettent la transmission du savoir. Ils doivent être fournis à tous ceux qui réalisent des travaux de recherche (chercheurs, ingénieurs, techniciens, thésards, stagiaires...) pour leur permettre de consigner le détail de leurs travaux. Ils peuvent enfin être également utiles pour la rédaction d'un brevet ou prouver une antériorité. Aujourd'hui, la diffusion et l'utilisation des cahiers de laboratoire sont inégalement réparties suivant les domaines scientifiques et/ou les usages. Ce point peut et doit être amélioré.	5.2 - Ré-affirmer l'importance de l'utilisation systématique et de la diffusion des cahiers de laboratoire	F - Formalisation
Les décrets n° 96-858 du 2 octobre 1996, n° 2005-1217 du 26 septembre 2005 et n° 2010-619 du 7 juin 2010 instaurent différents dispositifs d'intéressement dont peuvent bénéficier sous certaines conditions les fonctionnaires et agents publics auteurs d'une invention ou ayant participé à certaines opérations de recherche ou à la création d'un logiciel, à la création ou à la découverte d'une obtention végétale ou à des travaux valorisés.	Un travail doit être mené pour permettre la dématérialisation des cahiers de laboratoire afin également de répondre au défi à venir sur le volet "science ouverte".	5.3 - Accélérer et finaliser la dématérialisation des cahiers de laboratoire, en les inscrivant plus globalement et officiellement dans le futur Plan de Gestion des Données (PGD)	D - Développement
Les articles 14bis et 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires notamment, ainsi que d'autres textes, précisent les droits et obligations des fonctionnaires et agents contractuels en matière de cumuls d'activités et définit les modalités de contrôle de déontologie applicables à ces agents.	Depuis plusieurs années, l'UT mène de nombreuses actions concernant la sensibilisation des EC à la question de la propriété intellectuelle. Elle a mis en place, conformément à la loi, tous les dispositifs d'intéressement des inventeurs de l'établissement.	5.4 - Mieux sensibiliser les chercheurs sur la question de la propriété intellectuelle et essayant autant que possible de l'adapter aux usages des laboratoires et améliorer la communication sur les sujets de prime au brevet et prime d'intéressement notamment. Dans ce but, proposer de manière plus systématique une formation sur la Propriété Intellectuelle aux personnels de l'établissement (une conférence sur ce sujet est déjà proposée au plan de formation des doctorants).	C - Communication
Le code de la recherche prévoit la participation des enseignants-chercheurs à la création d'entreprises et aux activités des entreprises existantes dans certaines conditions qu'il édicte.	Concernant la création d'entreprise par un EC, la loi PACTE ouvre des possibilités nouvelles et responsabilise les établissements. L'UT préconise de continuer à faire appel à la commission déontologie, même si non obligatoire dorénavant. A noter qu'un référent « déontologie » a également été nommé et peut être sollicité sur ces questions.		
La Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche signée le 29 janvier 2015 par le CNRS, l'Inserm, l'Inra, l'Inria, l'IRD, le Cirad, l'Institut Curie et les universités représentées par la Conférence des Présidents d'Universités et la Charte nationale de l'expertise du 22 décembre 2009 constituent une déclinaison des principaux textes internationaux, notamment de la Charte européenne du chercheur de 2005, et leur mise en oeuvre relève de la responsabilité des établissements.	En place à l'UT depuis peu, le logiciel OSCAR (Organisation et Suivi des Contrats et autres Activités de Recherche) centralise l'ensemble des documents et informations pour chaque projet de recherche avec flux financiers, tout en alertant sur les jalons, remises de rapport, etc	5.5 - Par le biais du logiciel OSCAR qui recense l'ensemble des projets recherche avec flux financiers, améliorer le fonctionnement et l'utilisation des notifications automatiques (jalons, remises de rapports, audits, etc ...) pour un meilleur suivi et une réactivité accrue vis à vis de la gestion des projets.	F - Formalisation
	Une réunion d'information collective des nouveaux projets est organisée annuellement, ainsi qu'une réunion de « lancement » par projet afin d'informer au mieux tous les acteurs impliqués. Ces réunions de lancement doivent faire l'objet d'une rédaction de fiche recensant les points de vigilance. Cette fiche peut ainsi être reprise et complétée tout au long de la vie du projet et notamment lors de la réalisation de bilans intermédiaires qui permettent d'anticiper les éventuels problèmes (durée du projet, répartition budgétaire, lancement d'un marché...).	5.6 - Formaliser, organiser et systématiser la rédaction des fiches projets recensant les points de vigilance.	F - Formalisation

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

<p>Les articles L. 719-5, R. 719-51 à R. 719-112 et R. 719-113 à R. 719-171 du code de l'éducation posent des principes de gestion financière saine, transparente et efficace des établissements : rôle du conseil d'administration dans le vote du budget et l'arrêt d'un état prévisionnel des restes à réaliser sur contrats de recherche, et prévoient les règles de publicité du budget de l'établissement et de ses annexes.</p> <p>Les articles L. 211-1 du code de la recherche et L. 1412-1 à L. 1412-6, R. 1412-1 à R. 1412-14 du code de la santé publique précisent le rôle du Comité consultatif national d'éthique pour les sciences de la vie et de la santé en matière d'éthique et de questions de société soulevés par les progrès de la connaissance dans les domaines de la biologie, de la médecine et de la santé.</p>	<p>L'Université de Tours s'est dotée d'une cellule "bilans financiers recherche" afin de répondre aux exigences des financeurs régionaux, nationaux et européens, de sécuriser et fiabiliser les états financiers transmis à ces derniers et enfin permettre à l'établissement de recouvrer les sommes qui lui ont été allouées. Cette cellule propose des formations sur les bilans afin de faire monter en compétence l'ensemble des collègues concernés par ces projets et les inciter à réaliser des bilans intermédiaires qui permettent d'anticiper et limiter les problématiques éventuelles avant la fin du projet. Cette cellule s'occupe également de répondre à tous les audits financiers en recherche, dont le nombre et la variété sont en augmentation ces dernières années.</p> <p>Depuis le 1er janvier 2020, les feuilles de temps pour les projets européens sont intégralement gérées dans l'outil OSCAR qui permet en toute transparence de tracer les saisies et les validations par le biais d'un workflow. Parmi les cibles restant à atteindre l'établissement doit passer à une signature électronique et de mettre en place un connecteur entre cet outil et notre Gestion Electronique des Documents (GED) pour l'archivage.</p> <p>En lien avec la politique européenne et nationale concernant la "science ouverte", l'université a lancé sa réflexion sur ce sujet en mettant en place un groupe de travail dédié et en participant aux actions et réflexions nationales. L'université a fait le choix clair de suivre le principe d'une science "aussi accessible que possible, fermé autant que nécessaire". Ainsi, l'établissement souhaite répondre au mieux aux règles des financeurs publics. Dans ce cadre là, un travail important autour des données ouvertes, leur gestion, leur stockage, leur pérennité et sur l'accompagnement des laboratoires sur ce domaine est en cours et doit être consolidé. Le travail est mené conjointement avec les organismes nationaux ayant tutelle de certaines unités du site et les organisations nationales telle que l'INIST (Institut de l'Information Scientifique et Technique).</p>	<p>6.1- Poursuivre le développement et déploiement de l'outil OSCAR au sein de l'établissement en permettant la signature électronique sécurisée, l'archivage des documents, ...</p>	<p>D - Développement</p>
		<p>6.2 - Instaurer un Plan de Gestion des Données (PGD) de la recherche dans l'établissement et aider les chercheurs à la mise en place et au suivi des PGD et des données associées. Mettre en ligne la conférence MSH sur le plan de gestion des données.</p>	<p>D - Développement</p>

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

<p>Le code des relations entre le public et l'administration, ainsi que les différentes lois "informatique et liberté" du 17 juillet 1978, fixent le cadre applicable en matière d'accès et de protection des données individuelles, les personnes y ayant accès, les différents acteurs et leurs rôles respectifs.</p>	<p>Sur la question de la santé/sécurité au travail, l'établissement possède bien sûr un service de santé à destination de ses étudiants ainsi qu'un service de PrEvention Protection Santé Sécurité (PEPSS) au travail au sein duquel évolue un médecin du travail et des assistants de prévention des risques. Désormais, chaque unité de recherche a nommé et formé un ou plusieurs assistant de prévention locaux et lorsque nécessaire des assistants PCR.</p> <p>Toutefois, on constate, sur ce volet de la santé/sécurité au travail, que, notamment dans les laboratoires « technologiques », les formations, par exemple à la manipulation des produits chimiques, radioprotection ou encore l'habilitation électrique, des retards ont été pris. Les besoins spécifiques des diverses entités et le coût élevé, ont sans doute constitué un frein, qui doit être dépassé par la mise en place d'un plan de formation plus ambitieux.</p>	<p>7.1 - Développer les formations à la sécurité au travail et augmenter le nombre de personnes formées, notamment en lien avec les spécificités des laboratoires de l'UT (manipulation produits chimiques, radioprotection, habilitation électrique, etc ...). Dans un second temps, dispenser lesdites formations en langue anglaise.</p>	<p>D - Développement</p>
<p>Ils posent les principes du droit d'accès aux documents administratifs sur demande formulée auprès des autorités les détenant. Ils prévoient la procédure de communication de documents administratifs, l'organisation et le fonctionnement de la commission d'accès aux documents administratifs.</p> <p>Les lois et règlements, notamment la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, prévoient la participation des fonctionnaires, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière, et notamment aux comités techniques, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.</p> <p>Sont également fixés les attributions, la composition et le fonctionnement des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que le rôle des médecins de prévention. Les établissements sont incités à mettre en place un plan de prévention des risques psychosociaux au sein de leurs services.</p>	<p>Certains laboratoires de l'établissement, du fait de leurs activités propres, sont classés ZRR (Zone à Régime Restrictif). Se pose alors la difficulté de la circulation entrante et sortante des personnes, étudiants, matériels et supports informatiques ainsi que des données qui pourraient être sensibles. Afin d'améliorer la sécurité de ces laboratoires, la Direction des Services Informatiques (DSI) a mis en place un audit généralisé de sécurité en 2020, à l'aide du prestataire Orange Cyber sécurité. En outre, la DSI propose le prêt de matériels sécurisés et adaptés lors de voyages/déplacements, bien que ce dispositif demeure encore trop méconnu.</p>	<p>7.2 - Améliorer et généraliser l'information des personnels concernant la protection des données, mieux informer les utilisateurs tant sur les obligations que sur les solutions offertes par l'établissement.</p>	<p>D - Développement</p>
	<p>La Direction des Systèmes d'Information organise chaque année une conférence sur la sécurité informatique animée par un intervenant extérieur de la DGSI, proposée à l'ensemble des personnels et comprenant une session dans chaque composante. On note cependant une faible participation des EC, contrairement aux personnels BIATSS venant toujours en grand nombre.</p>	<p>7.3 - Développer un module court sur la sécurité informatique (20-30mn) à destination des unités de recherche. Ce module pourrait être présenté à l'occasion des assemblées générales des laboratoires.</p>	<p>D - Développement</p>

8 - Diffusion et exploitation des résultats

	<p>L'UT soutient la création sous toutes ses formes. Elle encourage l'innovation ainsi que le goût d'entreprendre, et a construit de multiples passerelles entre le monde universitaire et le monde socio-économique et socio-culturel.</p> <p>Depuis de nombreuses années, en tant que membre du réseau Innovation en région Centre-Val de Loire, l'UT participe à l'identification des besoins des industriels et tente à chaque fois que cela est possible de les mettre en relation avec les compétences de ses unités de recherche. Elle accompagne activement les</p>	<p>8.1 - Améliorer la diffusion de la culture « science ouverte » et poursuivre le développement du portail archives ouvertes HAL de l'établissement.</p>	<p>D - Développement</p>
--	---	---	--------------------------

<p>Le code de la recherche et le code de l'éducation prévoient notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la participation des enseignants-chercheurs et des chercheurs à la création d'entreprises chargées de valoriser leurs travaux de recherche, - l'apport d'un concours scientifique à une entreprise existante et participation au capital d'une entreprise existante, - la participation au conseil d'administration ou au conseil de surveillance d'une société anonyme, - les missions d'expertise du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche publique, des établissements et des personnels, - le recours, par les administrations, à des enseignants-chercheurs pour leur confier des missions d'expertise et de conseil. <p>De plus, les établissements sont incités à élaborer et à adopter une charte de la propriété intellectuelle ou un guide de bonnes pratiques afin de valoriser et de protéger les résultats de la recherche publique.</p>	<p>chercheurs ayant la volonté de valoriser leurs travaux de recherche par la création d'entreprises innovantes et/ou par les transferts de savoir et savoir-faire, vecteurs essentiels de valorisation et de diffusion des travaux de recherche. Cette mission est menée au sein du Service Partenariat Innovation Valorisation (SPIV) de la DRV. Pour la création, une mission entrepreneuriat est en place avec comme objectif de suivre et conseiller les chercheurs dans leurs démarches. L'établissement est porteur pour la région Centre Val de Loire de la structure C-Valo (ayant succédé à la SATT Grand Centre) qui travaille en collaboration étroite avec tous les acteurs régionaux et nationaux de transfert de technologies. Le positionnement (localisation) de C-Valo à MAME, lieu Totem à Tours de la création et du numérique, est un plus certain pour la diffusion des innovations.</p> <p>Par ailleurs, afin de valoriser au mieux ses travaux, l'UT a choisi d'accompagner et d'héberger les start-ups issues de ses recherches ou travaillant en liens étroits avec ces unités. L'accompagnement peut être direct ou accompagné par C-Valo. Enfin, plusieurs jeunes entreprises (start-ups), hébergées au sein de ses unités de recherche, ont obtenu les labels JEU ou JEI ou encore ont été lauréates du concours national I-Lab.</p> <p>Concernant les doctorants, l'établissement organise sur 3 jours, avec l'aide de la structure PEPITE Centre Val de Loire, un séminaire de sensibilisation des doctorants à l'entrepreneuriat.</p> <p>Enfin, PEPITE accompagne et forme les étudiants et jeunes diplômés qui ont un projet de création d'entreprise, avec la délivrance du diplôme d'étudiant entrepreneur (D2E). Des places sont réservées dans cette formation pour les doctorants.</p>	<p>8.2 - Créer, en lien avec C-Valo, une vitrine numérique du transfert de technologies et savoir-faire de l'établissement et de ses partenaires académiques avec qui il partage la tutelle des unités.</p>	<p>D - Développement</p>
	<p>Afin de poursuivre sa politique de diffusion des savoirs et parmi les actions menées pour augmenter sa visibilité dans le cadre de sa politique "science ouverte", l'université de Tours a mis en place un portail d'archives ouvertes (que l'on retrouve à l'adresse https://hal-univ-tours.archives-ouvertes.fr/). Depuis 2018, l'université incite l'ensemble des laboratoires, avec le service commun de documentations (SCD), à déployer les portails des unités. Ce travail reste encore incomplet et doit être largement amélioré.</p> <p>Une autre problématique qui se pose concerne l'identification individuelle des chercheurs. Différents systèmes et réseaux existent comme Scopus, Research Gate, Google Scholar, Academia ... mais, actuellement, peu d'EC y sont inscrits et leur présence se fait toujours à titre individuel. Parmi les systèmes développés dans le cadre de la "science ouverte" on trouve ORCID (Open Researcher and Contributor ID, pour « identifiant ouvert pour chercheur et contributeur », qui est un code alphanumérique non propriétaire, qui permet d'identifier de manière unique les chercheurs et auteurs de contributions académiques et scientifiques. A ce jour, l'établissement souhaite inciter les chercheurs à utiliser cet outil encore trop peu diffusé dans notre communauté et qui pourrait bientôt être rendu obligatoire, dans certains cas, de publications des résultats par exemple.</p>	<p>8.3 - Préparer la diffusion du dispositif ORCID dans la communauté des chercheurs et former à son fonctionnement, intérêt et finalité.</p>	<p>F - Formalisation</p>

9 - Engagement vis-à-vis de la société

<p>Les articles L.123-2, L. 123-3, L. 123-5, L. 123-6 et L. 952-2 du code de l'éducation mentionnent les missions du service public de l'enseignement supérieur en matière de diffusion des résultats de la recherche scientifique et technologique, de développement de la culture et de diffusion des connaissances.</p> <p>Les enseignants-chercheurs et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du présent code, les principes de tolérance et d'objectivité.</p>	<p>L'UT a une politique de diffusion de la culture scientifique très active. Ainsi, elle a mis en place depuis plusieurs années, à destination du grand public une 'Université du Temps Libre' (UTL) qui offre chaque année un cycle de conférences important. Elle mène avec les acteurs régionaux et nationaux de nombreuses actions de vulgarisation comme la fête de la science (autour d'un village des sciences, notamment), des conférences grand public avec le Studium (institut d'étude avancé en région) et participe très activement à l'organisation de "Ma thèse en 180 secondes".</p> <p>Depuis 2019, elle est membre de l'association « The Conversation », média en ligne de décryptage scientifique, et publie régulièrement des articles. Les informations recherche sont régulièrement relayées sur les réseaux sociaux, en particulier le réseau LinkedIn.</p> <p>Des référents « communication » ont été nommés dans chaque laboratoire et sont chargés en lien avec le service Communication d'informer et de conseiller les personnes voulant publier leurs travaux ou articles, diffuser/transmettre leur savoir, ou tout simplement faire connaître leur discipline.</p>	<p>9.1 - Harmoniser les pratiques des unités et mieux coordonner les actions et publications à destination du grand public.</p> <p>9.2 - Faire venir régulièrement des classes de lycée à la finale de l'évènement "ma thèse en 180 secondes". En parallèle, relayer l'évènement sur la chaîne web de l'UT.</p>	<p>D - Développement</p>
	<p>Depuis 2017, l'établissement édite un journal (semestriel) qui permet de faire un point sur les activités de l'université sur la période, notamment en mettant en avant les actions fortes liées à la recherche et l'innovation. La volonté a été de faire un journal accessible à toute la communauté. Actuellement, il est cantonné à une diffusion en interne mais pourrait sans difficulté être diffusé à un plus large public, contribuant ainsi à la diffusion de la culture scientifique.</p>	<p>9.3 - Etendre la diffusion du journal institutionnel à l'extérieur et au « grand public », en particulier en mettant en place une version électronique.</p>	<p>C - Communication</p>
	<p>Des actions sont réalisées pour les publics scolaires, notamment au moment des stages de fin de collège. Au-delà d'une forme classique, l'UT vient de débiter une expérimentation visant à accueillir des publics défavorisés de 3ème pour leur faire découvrir d'autres métiers ; dans l'immédiat, ce sont 10 laboratoires qui se sont portés candidats pour réaliser la chose. La réussite de ces expériences, l'intérêt porté à celle-ci par les chercheurs et les exemples réalisés dans d'autres universités, nous incite à développer ce type d'action en mettant par exemple en relation une classe avec un doctorant ou un chercheur confirmé.</p>	<p>9.4 - Se rapprocher de certains lycées et collèges en leur proposant l'intervention de doctorants, afin d'améliorer la diffusion de la culture scientifique.</p>	<p>D - Développement</p>

10 - Non-discrimination (concernant 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)

<p>L'article 6 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen dispose que : "La Loi est l'expression de la volonté générale. Tous les citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents."</p> <p>De même, l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 prévoit qu'il est possible, dans certaines conditions, pour les agents s'estimant victimes de discriminations, de saisir le Défenseur des droits, autorité constitutionnelle indépendante, chargée de veiller au respect des droits et libertés par les administrations de l'État et les établissements publics.</p> <p>Certains textes précisent également qu'est prohibé toute discrimination entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur sexe, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.</p> <p>Avec des exceptions au principe de non discrimination : - possibilité dans certaines conditions fixées par la loi de 1983 de maintenir des distinctions et des limites d'âge. - possibilité d'opérer des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes sous certaines conditions.</p> <p>Le décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 prévoit une proportion de 40% minimum de chaque sexe dans les jurys et les comités de sélection et la possibilité de déroger à cette proportion dans les statuts particuliers des fonctionnaires.</p> <p>D'autres textes fixent le cadre applicable en matière d'accès et de protection des données individuelles, les personnes y ayant accès, les différents acteurs et leurs rôles respectifs. Ils posent les principes du droit d'accès aux documents administratifs sur demande formulée auprès des autorités les détenant. Ils prévoient la procédure de communication de documents administratifs, l'organisation et le fonctionnement de la commission d'accès aux documents administratifs.</p> <p>Le service public de l'enseignement supérieur a pour mission la lutte contre les discriminations et de réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes. Le décret du 6 juin 1984 reprend le principe de non discrimination entre les enseignants- chercheurs en raison de leur sexe, et prévoit des dérogations sous certaines conditions. Les comités de sélection pour le recrutement d'enseignants-chercheurs doivent respecter la proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe. Il est possible de déroger dans certaines conditions à cette règle des 40 % (cf. supra).</p> <p>Le code de l'éducation énonce l'application du principe de parité femmes/hommes sous certaines conditions : - à la formation restreinte du conseil académique d'une université compétente pour les questions individuelles relatives aux enseignants-chercheurs, autres que les professeurs des universités, - pour la désignation des personnalités extérieures membres des conseils d'administration d'universités, - pour la constitution des listes de candidats en vue des élections dans les différents conseils d'établissements.</p> <p>Est également prévu la mise en place par les universités de schémas directeurs pluriannuels en matière de politique du handicap, qui définissent les objectifs poursuivis afin de répondre à l'obligation d'emploi. Depuis septembre 2014, les universités ont la possibilité de recruter des travailleurs handicapés en qualité d'agent contractuel puis de les titulariser sous certaines conditions dans le corps des maîtres de conférences, le contrat faisant office de stage.</p> <p>Concernant la question du handicap, les textes facilitent l'accès des personnes en situation de handicap à la fonction publique de l'Etat, par des modalités de recrutement aménagées au moyen de contrats à durée déterminée d'un an ; au terme de ce contrat, les personnes peuvent être titularisées sous réserve de remplir certaines conditions.</p> <p>L'Etat et ses établissements publics sont soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (6 % de l'effectif total) et sont soumis au dispositif de contribution annuelle financière perçue par le FIPHFP sous certaines conditions.</p>		<p>10.1 - Opérer une traduction plus systématique des documents à destination des personnels en anglais (contrat de travail, circulaires, documents d'information et de sensibilisation notamment en matière de non-discrimination). Disposer d'un guichet unique d'accueil des chercheurs étrangers à la Direction des Ressources Humaines</p>	<p>D - Développement</p>
	<p>L'université de Tours mène une politique volontariste de lutte contre toutes les discriminations liées aux handicaps, à l'orientation sexuelle ou encore à l'identité de genre. Des actions spécifiques de sensibilisation, formation et information sont conduites dans le cadre de la promotion de l'égalité et de la non discrimination qui constituent des axes fondamentaux de la stratégie de développement des ressources humaines de l'établissement. Ainsi, des actions pour promouvoir l'égalité femmes/hommes ou faciliter l'intégration des personnes transgenres et pour lutter contre les stéréotypes de genre ont été conduites. Un plan spécifique en faveur de l'égalité femmes/hommes a été conçu et l'établissement s'est également doté d'un schéma directeur du handicap afin de promouvoir le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Tous les postes publiés font mention de la possibilité d'être pourvu par des personnels en situation de handicap. L'université a également recours aux dispositifs légaux qui permettent de recruter des enseignants-chercheurs et des personnels BIATSS par la voie du recrutement réservé aux personnels en situation de handicap. Enfin, la charte des bonnes pratiques pour l'accompagnement des personnels contractuels adoptée par le conseil d'administration de l'établissement rappelle les obligations en matière de non discrimination au moment de la phase de recrutement telles qu'elles sont mentionnées L 1132-1 du code du travail. L'établissement a également désigné un référent laïcité qui peut être saisi pour toute question relative à ce sujet.</p> <p>Bien que l'établissement recrute régulièrement des chercheurs étrangers, ces personnels ne disposent bien souvent pas encore des mêmes informations que les autres chercheurs de nationalité française en raison d'un déficit de communication en langue anglaise en leur direction. En effet, malgré une démarche de traduction d'un document RH en langue anglaise, trop peu de documents informatifs sur la gestion de leur dossier ou de leur carrière sont traduits en langue anglaise et peu d'agents de la Direction des Ressources Humaines sont en capacité de dispenser les informations dans les deux langues.</p>	<p>10.2 - Elaborer, en lien avec les items 12 et 13 (procédures de recrutement ouvertes et transparentes), un document de sensibilisation (sous forme de flyer) sur la non-discrimination et égalité en matière de recrutement. Proposer également une action de formation spécifique sur la thématique de la non-discrimination à destination des membres des comités de sélection et des personnes en charge du recrutement.</p>	<p>F - Formalisation</p>
		<p>10.3 - Etendre à tous les personnels, notamment recherche, ce que l'établissement a déjà mis en place pour les étudiants, une politique inclusive des personnes transgenres / LGBT.</p>	<p>D - Développement</p>

11 - Systèmes d'évaluation devant tenir compte de l'ensemble des activités

<p>Le code de la recherche et le code de l'éducation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - détaillent les missions, l'organisation et le fonctionnement du Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES), autorité administrative indépendante, qui remplace l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur, - précisent les missions du Conseil National des Universités (CNU) et du Conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques. <p>Par ailleurs, le suivi de carrière constitue une innovation du décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 qui a abrogé le dispositif d'évaluation des enseignants-chercheurs instauré en 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.</p> <p>Il relève de la compétence du Conseil national des universités et est réalisé selon certaines modalités. Les établissements prennent en considération ce suivi de carrière en matière d'accompagnement professionnel.</p> <p>Les enseignants-chercheurs sont également évalués lorsqu'ils candidatent à un avancement de grade, à l'attribution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche, à une habilitation à diriger des recherches, à une qualification ou à un recrutement en qualité de professeur des universités (comité de sélection).</p> <p>Plus spécifiquement, c'est l'article 44 du décret n° 84-135 du 24 février 1984 qui précise que les professeurs des universités-praticiens hospitaliers et les maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers des disciplines médicales et pharmaceutiques sont tenus d'établir tous les quatre ans un rapport sur l'ensemble de leurs activités. Ces rapports sont adressés au directeur de l'unité de formation et de recherche et au directeur général du centre hospitalier universitaire.</p> <p>Enfin, la Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche signée le 29 janvier 2015 par le CNRS, l'Inserm, l'Inra, l'Inria, l'IRD, le Cirad, l'Institut Curie et les universités représentées par la Conférence des Présidents d'Universités (CPU), et la Charte nationale de l'expertise du 22 décembre 2009 constituent une déclinaison des principaux textes internationaux, notamment de la Charte européenne du chercheur de 2005, et leur mise en oeuvre relève de la responsabilité des établissements.</p>	<p>En France, le système d'évaluation des chercheurs et enseignants-chercheurs est développé à une portée nationale, ce qui permet de garantir transparence et équité des jugements qui sont portés. Le HCERES réalise déjà une évaluation globale de l'établissement, une évaluation de chaque unité de recherche et de chaque formation. A titre individuel, ce travail est normalement dévolu aux CNU, qui émettent des avis là encore avec une vision nationale.</p> <p>Pour les organismes de recherche, cette évaluation individuelle est déjà en place. Le CNU propose désormais également l'évaluation de dossiers individuels sur la base du volontariat. Mais aussi, tout au long de la carrière par le biais d'études des dossiers pour la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR), les promotions, les congés pour changement thématique (CRCT).</p> <p>Dans notre établissement, nous avons fait le choix clair de suivre les avis émis par les instances nationales.</p> <p>Enfin, une politique volontariste est menée pour les chercheurs et enseignants-chercheurs qui rencontrent des difficultés. Une commission d'échange constituée par les vice-présidents formation et recherche rencontre les collègues soit après avis des CNU, soit sur demande individuelle. Ajoutons pour les doctorants et les chercheurs recrutés sur projets, par exemple, que sont effectués des entretiens annuels.</p>		
---	--	--	--

RECRUTEMENT

12 - Recrutement (généralités)

<p>Les garanties de l'indépendance des enseignants-chercheurs résultent d'un principe fondamental reconnu par les lois de la République dégagé par plusieurs décisions du Conseil constitutionnel.</p> <p>L'examen des questions individuelles relatives au recrutement relève, dans chacun des organes compétents des seuls représentants des enseignants-chercheurs et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui postulé par l'intéressé.</p> <p>Les différents concours de recrutement des maîtres de conférences permettent de valoriser les expériences professionnelles antérieures des candidats :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le deuxième concours est ouvert aux enseignants titulaires du second degré remplissant certaines conditions et aux pensionnaires des écoles françaises à l'étranger titulaires d'un doctorat ; - Le troisième concours est ouvert aux enseignants associés et aux candidats ayant une expérience professionnelle d'une certaine durée <p>Pour l'accès au corps des professeurs des universités, les deuxième et troisième concours sont réservés aux maîtres de conférences titulaires d'une habilitation à diriger des recherches et justifiant d'une durée de service dans des conditions fixée par le décret de 1984. Le quatrième concours est réservé sous certaines conditions aux enseignants associés, aux maîtres de conférences membres de l'Institut universitaire de France, aux professionnels et aux directeurs de recherche.</p> <p>Un cinquième concours permet désormais de valoriser les missions transverses assurées par les MCF favorisant ainsi leur retour à la recherche (cf. infra point 17).</p> <p>Les emplois vacants d'enseignants-chercheurs, les calendriers des procédures de recrutement, la composition du dossier que le candidat doit produire sont publiés sur le domaine applicatif du portail GALAXIE accessible depuis le site internet du ministère chargé de l'enseignement supérieur : http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr. Les emplois à pourvoir ont également vocation à être publiés sur EURAXESS JOBS, à partir de l'adresse : http://ec.europa.eu/euraxess.</p> <p>Les candidatures aux emplois d'enseignants-chercheurs sont examinées par un comité de sélection, composé d'enseignants-chercheurs de rang au moins égal à celui de l'emploi à pourvoir. Le comité de sélection auditionne les candidats qu'il a retenus en première sélection. Cette audition peut comprendre une mise en situation professionnelle (leçon, séminaire de présentation des travaux de recherche. Puis il effectue un classement de l'ensemble des candidats par un avis motivé unique. Cet avis motivé est transmis au conseil académique de l'établissement qui propose le candidat retenu (ou une liste de candidats classés par ordre de préférence). Le président de l'établissement communique au ministre le nom du candidat sélectionné (ou la liste de candidats classés par ordre de préférence).</p> <p>Enfin, le conseil d'administration a la possibilité d'émettre un avis défavorable motivé sur ce même nom ou cette liste de candidats en cas de désaccord sur le recrutement.</p> <p>Par ailleurs, les ingénieurs de recherche sont recrutés par concours externes et internes, par liste d'aptitude ou détachement. Ces deux derniers modes de recrutement s'adressent exclusivement aux fonctionnaires remplissant les conditions statutaires pour y prétendre. Les concours d'accès s'organisent par branche d'activité professionnelle (B.A.P.) et emploi-type.</p>	<p>Le recrutement des personnels titulaires est très encadré réglementairement et l'université de Tours inscrit ses pratiques en matière de recrutement dans le respect de ces règles. Pour les enseignants-chercheurs, des comités de sélection sont constitués et les postes sont publiés sur une plate-forme dédiée du ministère (Galaxie). Pour les personnels contractuels, contractuels de recherche et doctorants, l'établissement met en place des processus différents selon leurs statuts. Les Attachés d'Enseignement et de Recherche (ATER) sont recrutés selon une procédure très formalisée et ouverte, les écoles doctorales publient tous les ans les postes et mettent en place des auditions des différents candidats de manière formalisée. Pour les contractuels recherche, des préconisations sont formulées dans la charte pour l'accompagnement des personnels contractuels, mais son application n'est pas encore homogène et les pratiques varient selon les structures. Une sensibilisation à la notion de conflit d'intérêt est réalisée mais sans doute insuffisante dans ce domaine. Enfin, pour les personnels titulaires qui viennent d'être recrutés, il serait sans aucun doute utile d'avoir un dispositif spécifique d'accompagnement de type mentoring pour les aides sur tous les aspects de la carrière.</p>	<p>12.1 - Actualiser la charte des contractuels, en intégrant par exemple la loi récente sur la transformation de la fonction publique (contrat de projet notamment).</p> <p>12.2 - Mettre en place un système de mentoring pour les personnels nouvellement recrutés avec une valorisation de cette mission.</p>	<p>F - Formalisation</p> <p>D - Développement</p>
--	--	---	---

13 - Recrutement (publication des postes)			
<p>Selon l'article L.952-6 du code de l'éducation, les enseignants-chercheurs sont qualifiés, recrutés affectés et gérés par leurs pairs : l'examen des questions individuelles relatives au recrutement de ces personnels relève, dans chacun des organes compétents des seuls représentants des enseignants-chercheurs et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui postulé par le candidat.</p> <p>Pour pouvoir se présenter aux concours de recrutement d'enseignants-chercheurs, il convient d'être préalablement qualifié par le Conseil national des universités (CNU).</p> <p>Le CNU est composé de 11 groupes, eux-mêmes divisés en 52 sections, dont chacune correspond à une discipline. Chaque section comprend deux collèges où siègent en nombre égal d'une part, des représentants des professeurs des universités et assimilés et, d'autre part, des représentants des maîtres de conférences et assimilés. Deux tiers des membres de chaque section sont élus par leurs pairs et un tiers est nommé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur.</p> <p>Les candidats déposent leur candidature à la qualification sur le domaine applicatif du portail GALAXIE accessible depuis le site internet du ministère chargé de l'enseignement supérieur : http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr.</p> <p>Le calendrier de la procédure de qualification est disponible sur le portail GALAXIE.</p> <p>Les dossiers sont appréciés selon des critères déterminés par les jurys, ceux-ci décidant souverainement des critères d'examen des candidatures et de l'importance qu'ils y accordent.</p> <p>L'inscription sur une liste de qualification est valable quatre ans à compter du 31 décembre de l'année de l'inscription sur cette liste.</p> <p>Les emplois vacants d'enseignants-chercheurs, les calendriers des procédures de recrutement, la composition du dossier que le candidat doit produire sont publiés sur le domaine applicatif du portail GALAXIE accessible depuis le site internet du ministère chargé de l'enseignement supérieur : http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr.</p> <p>Concernant les personnels assimilés aux enseignants-chercheurs : le décret de 2012 simplifie les procédures de recrutement dans les corps spécifiques d'enseignants-chercheurs des grands établissements et prévoit la publication des emplois vacants par voie électronique.</p> <p>L'arrêté du 4 juin 2012 précise les modalités de publication sur le portail GALAXIE des emplois à pourvoir, du calendrier des procédures de recrutement des enseignants-chercheurs appartenant aux corps spécifiques des grands établissements (Muséum, EPHE, EHESP).</p> <p>Les membres du personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires exercent conjointement les fonctions universitaire et hospitalière. L'accès à leur double fonction est assuré par un recrutement commun.</p> <p>Les emplois vacants de professeurs des universités praticiens hospitaliers et maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers sont publiés au Journal officiel par les ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé.</p> <p>Enfin, l'article D.952.5 du code de l'éducation précise les conditions de recrutement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), par les établissements publics d'enseignement supérieur.</p> <p>Les appels de candidature peuvent être publiés sur une application dénommée ALTAÏR dédiée au recrutement des A.T.E.R. qui est mise à disposition des établissements sur le domaine applicatif du portail GALAXIE accessible depuis le site internet du ministère chargé de l'enseignement supérieur : http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr</p> <p>L'application ALTAÏR permet aux candidats de déposer leurs candidatures à des fonctions d'ATER, en réponse à ces appels à candidatures publiés sur la même application par les établissements d'enseignement supérieur.</p>	<p>Un onglet « recrutement », recensant les postes offerts, est accessible depuis le site web de l'université et bon nombre de postes sont publiés soit par les canaux ministériels (galaxie), soit sur le site national Place de l'Emploi Public, soit encore des sites spécifiques (réseau Curie par exemple). Pour autant, la publication des offres d'emploi en matière de recherche n'est pas encore systématique et l'ouverture à l'international de ces offres n'est pas encore garantie et il n'existe pas de procédure centralisée pour la publication des postes, certaines unités de recherche disposant de leurs propres canaux de diffusion et utilisent parfois les réseaux sociaux.</p> <p>Pour les doctorants en particuliers, les modalités de recrutement sont rappelées dans les règlements intérieurs des différentes écoles doctorales, avec en parallèle une diffusion des postes à pourvoir sur le site WEB du collège doctoral Centre-Val de Loire. La publication de ces postes sur EURAXESS (en français et en anglais) est en train de se mettre en place.</p> <p>Enfin, il n'existe pas de fiche-type de recrutement unique et elle n'est pas systématiquement traduite en anglais ce qui ne permet pas non plus d'élargir le vivier de recrutement. Il est par ailleurs à noter que la mise en concurrence peut s'avérer compliquée à assurer sur certains projets de recherche du fait d'un nombre limité de candidats, de même que la justification du choix (exemple des ingénieurs de recherche avec les spécialisations par Branches d'Activité Professionnelle (BAP).</p>	<p>13.1 - Travailler à la mise en place d'une fiche de poste de recrutement uniformisée précisant les compétences attendues des candidats qui sera également traduite en anglais. Traduire également en anglais la page web du site internet sur le volet recrutement. Mener une réflexion pour optimiser les circuits de diffusion des offres d'emploi afin que les publications soient systématisées et qu'ainsi elle soient diffusées auprès d'un vivier le plus large possible (Euraxess, réseaux sociaux dédiés...).</p>	<p>D - Développement</p>
14 - Comités de sélection			

<p>Les textes prévoient que les comités de sélection constitués en vue du recrutement d'enseignants-chercheurs doivent comprendre au moins une moitié de membres extérieurs à l'établissement, et 40% minimum de personnes de chaque sexe.</p> <p>Les comités créés en vue de recruter un maître de conférences sont composés à parité de maîtres de conférences et assimilés et de professeurs des universités et assimilés.</p> <p>Les membres d'un comité de sélection ne peuvent pas prendre part aux travaux si leur impartialité n'est pas garantie. Ainsi, les parents, frères et soeurs ou alliés des candidats ne doivent pas prendre part aux travaux des comités de sélection. Un directeur de thèse ne pourra pas non plus se prononcer sur le dossier du ou des candidats dont il aura encadré les travaux.</p> <p>La publication de la composition du comité de sélection doit notamment permettre d'éviter tout dysfonctionnement en la matière.</p> <p>Le décret de n°2012-156 du 30 janvier 2012 simplifie les procédures de recrutement dans les corps spécifiques d'enseignants-chercheurs des grands établissements en dotant les présidents et directeurs de prérogatives propres.</p> <p>Des textes spécifiques s'appliquent aux concours nationaux de recrutement des professeurs des universités – praticiens hospitaliers et des maîtres de conférences des universités – praticiens hospitaliers des disciplines médicales et pharmaceutiques sont organisés dans chaque discipline par arrêté des ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé.</p> <p>Les candidatures sont examinées au niveau national par un jury formé par la sous-section du Conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques dont relève l'emploi, qui arrête la liste des candidats admis. Les candidatures sont soumises aux instances de l'unité de formation et de recherche médicale et du centre hospitalier.</p>	<p>La composition des comités de sélection est présentée et validée pour chaque campagne par les instances de l'établissement. Leur composition répond aux règles applicables, à savoir l'obligation de parité et l'obligation de respecter un équilibre entre les membres de l'établissement et les membres extérieurs à l'établissement. En plus du règlement intérieur des comités de sélection, un guide de fonctionnement est mis à jour chaque année et transmis aux présidents des comités de sélection. La DRH organise un accompagnement des présidents des comités de sélection sous la forme de réunions pour rappeler les mesures et principes qui président au recrutement. Ces réunions ne sont toutefois pas systématisées chaque année.</p>	<p>14.1 - Rendre obligatoire la signature de l'engagement de déclaration autour des conflits d'intérêts par chaque membre à titre individuel, lors du déroulement des jurys de comités de sélection afin de prévenir les éventuels conflits d'intérêts qui pourraient survenir.</p>	<p>F - Formalisation</p>
		<p>14.2 - Développer la formation des présidents et membres des comités de sélection sur le volet recrutement et garantir un meilleur accompagnement. Systématiser la tenue d'une réunion annuelle avec les présidents des comités pour rappeler les mesures et principes qui président au recrutement.</p>	<p>C - Communication</p>

15 - Transparence (information préalable des candidats concernant les critères de recrutement)

<p>Le décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 précise les modalités de publicité des arrêtés fixant la composition d'un jury ou d'un comité de sélection.</p> <p>Les règles de constitution et de fonctionnement des comités de sélection constitués en vue du recrutement des enseignants-chercheurs sont définies statutairement.</p> <p>Ses membres sont proposés par le président de l'université et nommés par le conseil académique siégeant en formation restreinte.</p> <p>La composition du comité de sélection est rendue publique avant le début de ses travaux. Les emplois vacants, le calendrier des procédures de recrutement, la composition du dossier que le candidat doit produire sont publiés sur le domaine applicatif du portail GALAXIE accessible depuis le site internet du ministère chargé de l'enseignement supérieur : http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr.</p> <p>Ils ont également vocation à être publiés sur le site internet EURAXESS JOBS, accessible à partir de l'adresse : http://ec.europa.eu/euraxess.</p>	<p>De manière générale, on constate un déficit de communication sur les critères de sélection qui ne sont pas suffisamment mis en avant dans les fiches de poste à destination des candidats. Par ailleurs, aucun retour qualitatif n'est fait aux candidats à l'issue du processus de sélection sur les atouts et les manques au niveau de leur profil. Ceci est rendu d'autant plus difficile que le recrutement par concours rend le jury souverain du choix qu'il opère et ne permet pas de disposer d'un retour individuel sur les prestations des candidats. Seuls des rapports généraux peuvent être élaborés, mais cela n'est pas systématique. On ne peut que constater des disparités dans dans le recrutement, plus particulièrement au niveau des doctorants et des contractuels sur projet de recherche.</p> <p>Pour les bourses doctorales régionales et ministérielles, des auditions sont organisées pour les 5 écoles doctorales, avec des modalités différentes explicitées dans les règlements intérieurs de chaque école.</p>	<p>15.1 - Définir et publier les procédures de recrutement pour les doctorants financés sur des fonds externes et pour les post-doctorants.</p> <p>15.2 - Transmettre les avis établis par les comités de sélection sur demande des candidats, sur la base d'une fiche renseignée par les présidents des jurys.</p>	<p>D - Développement</p> <p>D - Développement</p>
--	---	---	---

16 - Jugement du mérite (prise en compte de toute l'expérience du candidat et pas uniquement des publications)

<p>Pour pouvoir se présenter aux concours de recrutement d'enseignants-chercheurs, il convient d'être préalablement qualifié par le Conseil national des universités.</p> <p>Les candidats remplissant certaines conditions peuvent être dispensés de qualification.</p> <p>Les candidatures sont examinées par la ou les sections compétentes du CNU, composées de deux tiers de membres élus et d'un tiers des membres nommés par le ministre chargé de l'enseignement supérieur.</p> <p>Les sections du CNU diffusent des recommandations à l'attention des candidats à la qualification pour les aider à constituer et structurer leur dossier. Ces recommandations sont accessibles à partir du site internet de la commission permanente du CNU à l'adresse : http://www.cpcnu.fr.</p> <p>La Commission permanente du Conseil national des universités (CP-CNU) veille à favoriser la coopération entre les champs disciplinaires et à ce que les critères et les procédures mis en oeuvre par le CNU prennent en compte l'ensemble des activités des enseignants-chercheurs ainsi que la diversité des champs disciplinaires.</p> <p>L'inscription sur une liste de qualification est valable quatre ans à compter du 31 décembre de l'année de l'inscription sur cette liste.</p> <p>Les candidatures aux emplois d'enseignants-chercheurs sont examinées par un comité de sélection, composé d'enseignants-chercheurs d'un rang au moins égal à l'emploi à pourvoir.</p> <p>Le comité de sélection auditionne les candidats qu'il a retenus en première sélection, effectue un classement de l'ensemble des candidats par un avis motivé unique. Cet avis motivé du comité de sélection est transmis au conseil académique de l'établissement qui propose le candidat retenu (ou une liste de candidats classés par ordre de préférence). Le président de l'établissement communique au ministre le nom du candidat sélectionné (ou la liste de candidats classés par ordre de préférence).</p> <p>Enfin, le conseil d'administration a la possibilité d'émettre un avis défavorable motivé sur ce même nom ou cette liste de candidats en cas de désaccord sur le recrutement envisagé.</p>	<p>Les jurys de sélection de l'UT prennent en compte l'expérience des candidats.</p>		
---	--	--	--

17 - Variations dans la chronologie des curriculum vitae

Les statuts des enseignants-chercheurs leur permettent d'exercer leurs différentes missions simultanément ou successivement et leur permettent, tout en poursuivant leurs travaux au sein des établissements d'enseignement supérieur, de collaborer, pour une période déterminée et renouvelable, avec des laboratoires publics ou privés, afin d'y développer des applications spécifiques.

De même, ont été instaurés des concours de recrutement d'enseignants-chercheurs réservés aux candidats ayant des expériences professionnelles variées d'une certaine durée, et un nouveau concours est réservé aux maîtres de conférences et assimilés ayant exercé pendant une certaine durée des responsabilités importantes dans un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel.

L'article D.952-1 du code de l'éducation et le décret n° 2009-462 du 23 avril 2009 relatif aux règles de classement des personnes nommées dans les corps d'enseignants-chercheurs des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche permettent de valoriser sous certaines conditions les expériences professionnelles acquises par les enseignants-chercheurs et les personnels enseignants et hospitaliers antérieurement à leur entrée dans la carrière au moyen d'un meilleur reclassement dans un échelon du corps et du grade plus élevé que celui du début de carrière et donc une meilleure rémunération.

Une aide aux candidats pour rédiger leur CV peut exister mais elle n'est pas institutionnalisée, et certains candidats ne bénéficient donc pas d'une aide pour rédiger leur CV et savoir expliquer leurs interruptions éventuelles dans leur carrière.

Se référer à l'item 14 (formation des membres des comités de sélection 14.2)

18 - Reconnaissance de l'expérience de mobilité

La mobilité, qui constitue un droit des fonctionnaires, s'effectue par les voies du détachement, suivie ou non d'une intégration, de l'intégration directe ou de la mise à disposition et selon certaines modalités.

Les textes précisent les modalités de gestion individuelle des fonctionnaires de l'Etat exerçant leurs fonctions dans une autre administration que celle dont ils relèvent et prévoient que chaque établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel présente dans son contrat pluriannuel les objectifs qu'il se fixe en matière de recrutement de maîtres de conférences n'ayant pas obtenu leur grade universitaire dans l'établissement, ainsi qu'en matière de recrutement de professeurs des universités n'ayant pas exercé, immédiatement avant leur promotion à ce grade, des fonctions de maître de conférences dans l'établissement.

Jurisprudence du Conseil d'Etat - Arrêt du 23 décembre 2014 : "Le conseil d'administration d'une université avait refusé de proposer la nomination d'un maître de conférences affecté à l'établissement sur un poste de professeur des universités au motif qu'un tel recrutement aurait été contraire à la politique de l'université et au contrat quadriennal conclu avec l'Etat fixant un plafond d'un quart de recrutements internes. Le Conseil d'Etat a annulé cette décision. Il a estimé qu'il appartient au conseil d'administration d'apprécier, au cas par cas, la mise en œuvre de cet objectif global, qui ne peut qu'être indicatif et ne saurait être assimilé à une règle impérative."

Le décret n°84-431 du 6 juin 1984 prévoit la possibilité sous certaines conditions pour les enseignants-chercheurs d'être placés en délégation et de bénéficier d'une bonification d'ancienneté s'ils accomplissent une mobilité ; il organise également les procédures de mutation des enseignants-chercheurs.

La réglementation valorise sous certaines conditions les expériences professionnelles acquises par les enseignants-chercheurs et les personnels enseignants et hospitaliers antérieurement à leur entrée dans la carrière au moyen d'un meilleur reclassement dans un échelon du corps plus élevé que celui du début de carrière et donc une meilleure rémunération. Elle fixe les conditions de reprise des recherches effectuées en vue de la préparation du doctorat, reconnu comme expérience professionnelle. pour les maîtres de conférences et assimilés.

Les recherches effectuées après l'obtention du doctorat peuvent également être retenues en fonction de la situation des personnels.

Les autres activités exercées dans le secteur privé ou dans le secteur public peuvent également être également reprises sous certaines conditions fixées par décret.

Les professeurs des universités-praticiens hospitaliers (PU-PH) sont recrutés par quatre concours réservés respectivement : aux anciens agents non-titulaires titulaires d'une habilitation à diriger des recherches et qui satisfont à une obligation de mobilité, aux chercheurs et anciens chercheurs, aux praticiens hospitaliers et aux maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers ayant dix ans d'ancienneté et titulaires de l'habilitation à diriger des recherches.

Pour les PU-PH d'odontologie, un seul concours est ouvert aux anciens maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers titulaires de l'habilitation à diriger des recherches et qui satisfont à une obligation de mobilité.

Les mutations sont prononcées par les ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé après avis du conseil d'unité de formation et de recherche médicale et de la commission médicale d'établissement. Si le personnel a moins de trois ans d'ancienneté dans son poste, il faut l'accord du directeur de l'unité de formation et de recherche et du directeur général du CHU où il est affecté.

Les agents cessant temporairement ou définitivement leurs fonctions qui se proposent d'exercer une activité privée sont tenus d'en informer l'autorité dont ils relèvent, dans les conditions prévues par décret.

Une indemnité de départ volontaire et une indemnité temporaire de mobilité peuvent être accordées aux agents remplissant certaines conditions.

De manière très large au sein de l'ensemble des communautés scientifiques de l'établissement, la mobilité quelle qu'elle soit (vers un autre pays/région comme public/privée), est vue de manière très positive comme un enrichissement de la carrière du chercheur. Ainsi, à toutes les étapes de la carrière elle est encouragée, que ce soit à l'issue du doctorat, postdoctorat ou bien pendant la carrière au moment des variations de carrière que peuvent représenter les délégations ou encore les congés recherche (CRCT), sans oublier les dispositifs mis en place par la Direction des Relations Internationales. Une bonification du fait de la mobilité est appliquée actuellement lors du recrutement.

19 - Reconnaissance des qualifications			
<p>Les niveaux de qualifications et de diplômes requis diffèrent selon le niveau d'emploi postulé.</p> <p>Le premier concours de recrutement des professeurs des universités est ouvert aux titulaires d'une habilitation à diriger des recherches ou d'un diplôme équivalent et qui sont inscrits sur la liste de qualification aux fonctions de professeur des universités établie par le Conseil national des universités.</p> <p>Le premier concours de recrutement des maîtres de conférences est ouvert aux candidats titulaires du doctorat ou d'un diplôme équivalent et qualifiés par le Conseil national des universités.</p> <p>Concernant les personnels enseignants et hospitalo-universitaires, différents décrets prévoient que les personnes de nationalité française et les ressortissants des Etats membres de la communauté européenne et de l'espace économique européen (autres que la France) peuvent présenter leur candidature aux concours de recrutement de professeur des universités-praticien hospitalier et de maître de conférences des universités-praticien hospitalier.</p> <p>En fonction du type de concours, les candidats doivent justifier de l'exercice de certaines fonctions et être titulaires de diplômes prévus par la réglementation, compte tenu de la spécificité des fonctions postulées.</p>	<p>Lors du recrutement des titulaires, les comités de sélection appliquent le droit en vigueur qui prévoit une qualification par le CNU pour pouvoir être recruté en tant que MCF ou professeurs titulaires. Ainsi les candidats doivent répondre à la double condition du diplôme (thèse) et la qualification par le CNU. De plus et conformément à la loi française, une procédure de dispense de qualification, par étude des dossiers individuels en Conseil Académique (CAC), existe pour les personnes ayant obtenues leur doctorat à l'étranger et pouvant ignorer les procédures de qualification par le CNU.</p> <p>Pour les personnels contractuels, il est demandé aux recruteurs de systématiquement mettre en adéquation le niveau de diplôme exigé au regard des missions à exercer. L'expérience et la qualification du candidat sont étudiées pour déterminer la bonne adéquation entre l'emploi à pourvoir et le profil du candidat. Toutefois, une meilleure collégialité pourrait être recherchée dans ce domaine.</p>	<p>19.1 - Réaliser systématiquement au moment du recrutement des agents contractuels un entretien associant plusieurs recruteurs et non une seule personne.</p>	<p>F - Formalisation</p>
20 - Ancienneté (prise en compte de l'expérience préalablement acquise)			
<p>La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social et la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique prévoient que les agents de la fonction publique d'État qui souhaitent se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle.</p> <p>Par ailleurs, les textes prévoient :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la possibilité de valoriser sous certaines conditions les expériences professionnelles acquises par les enseignants-chercheurs et les personnels enseignants et hospitaliers antérieurement à leur entrée dans la carrière par un meilleur reclassement dans un échelon du corps et du grade plus élevé que celui du début de carrière et donc une meilleure rémunération, - les règles d'attribution et la durée des congés pour recherches ou conversions thématiques des enseignants-chercheurs, - les dispositions applicables aux congés pour mission temporaire des professeurs des universités-praticiens hospitaliers et des maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers. 	<p>Les personnels titulaires sont recrutés dans un corps défini avec une reconnaissance de l'ancienneté définie par des règles de classement nationales. En fonction des expériences professionnelles des candidats, une possibilité de prise en compte de cette ancienneté est ouverte avec une validation par le Conseil Académique de l'université. Tout au long de leur carrière l'ancienneté acquise est prise en compte avec la possibilité d'obtenir un diplôme d'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) qui permet ensuite d'évoluer dans la carrière.</p>		
21 - Post-doctorat (principes du recrutement en post-doctorat)			
<p>L'article L. 412-1 du code de la recherche prévoit la reconnaissance et la prise en compte du doctorat en tant qu'expérience professionnelle dans les concours et procédures de recrutement dans la catégorie A et pour le classement à l'entrée dans la fonction publique de l'Etat.</p> <p>L'article D. 952-5 du code de l'éducation et le décret n° 88-654 du 7 mai 1988 précisent les conditions de recrutement des ATER par les établissements. Les appels de candidature peuvent être publiés sur une application dénommée ALTAÏR dédiée au recrutement des A.T.E.R. qui est mise à disposition des établissements sur le domaine applicatif du portail GALAXIE accessible à l'adresse internet suivante : http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr</p> <p>L'application ALTAÏR permet aux candidats de déposer leurs candidatures à des fonctions d'ATER, en réponse à ces appels à candidatures publiés sur la même application par les établissements d'enseignement supérieur.</p> <p>La durée des fonctions d'ATER est d'un an maximum renouvelable une fois pour une durée d'un an. L'agent recruté en qualité d'ATER peut à la fin de ses fonctions être recruté par un contrat à durée déterminée en application de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, dans la limite de 6 ans.</p> <p>Les textes prévoient les modalités de recrutement des titulaires d'un doctorat en qualité d'enseignant associé.</p> <p>Un Président d'université peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels notamment pour assurer des fonctions d'enseignement et/ou de recherche, après avis du comité de sélection.</p> <p>Sont également prises en compte les expériences professionnelles acquises par les enseignants-chercheurs et les personnels enseignants et hospitaliers antérieurement à leur entrée dans la carrière au moyen d'un meilleur reclassement dans un échelon du corps plus élevé que celui du début de carrière et donc une meilleure rémunération.</p> <p>La réglementation fixe les conditions de reprise des recherches effectuées en vue de la préparation du doctorat, reconnu comme expérience professionnelle. Les recherches effectuées après l'obtention du doctorat peuvent également être retenues en fonction de la situation des personnels.</p> <p>Enfin, les autres activités exercées dans le secteur privé ou dans le secteur public peuvent également être également reprises sous certaines conditions fixées par décret.</p>	<p>Le statut de post-doctorant n'est pas toujours clairement défini dans les diverses institutions de recherche en France comme en Europe. Il en va de même à l'université de Tours. Ces derniers sont recrutés généralement sous un statut dit d'Ingénieurs de Recherche. Or, ce statut ne correspond pas de manière unique aux postdoctorants mais est également utilisé pour les personnels d'appui à la recherche de haut niveau. De plus, la reconnaissance d'une expérience préalable de post-doctorat n'est pas établie et ne s'inscrit pas dans une logique identifiée de développement de carrière.</p>	<p>21.1 - Etablir une définition claire du statut de post-doctorant et mettre en place une procédure de recrutement formalisée pour les contrats de post-docs avec un contrat de travail explicite. Codifier ce statut dans le SI RH afin de pouvoir identifier et suivre clairement cette population.</p>	<p>D - Développement</p>

CONDITIONS DE TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE

22 – Reconnaissance de la profession

Les expériences professionnelles acquises par les enseignants-chercheurs et les personnels enseignants et hospitaliers antérieurement à leur entrée dans la carrière sont valorisées au moyen d'un meilleur reclassement dans un échelon du corps plus élevé que celui du début de carrière et donc une meilleure rémunération.

La réglementation fixe les conditions de reprise des recherches effectuées en vue de la préparation du doctorat, reconnu comme expérience professionnelle.

Les recherches effectuées après l'obtention du doctorat peuvent également être retenues en fonction de la situation des personnels.

Les autres activités exercées dans le secteur privé ou dans le secteur public peuvent également être également reprises sous certaines conditions.

Afin de favoriser l'accès à la formation par la recherche, le code de la recherche prévoit la possibilité pour les établissements d'attribuer des allocations individuelles spécifiques et de les abonder par une indemnité. Les bénéficiaires de ces allocations sont titulaires de contrats doctoraux dont le régime juridique est fixé par décret.

Concernant les ATER, les appels de candidature peuvent être publiés sur une application dénommée ALTAÏR dédiée au recrutement des A.T.E.R. qui est mise à disposition des établissements sur le domaine applicatif du portail GALAXIE accessible depuis le site internet du ministère chargé de l'enseignement supérieur : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr>

L'application ALTAÏR permet aux candidats de déposer leurs candidatures à des fonctions d'ATER, en réponse à ces appels à candidatures publiés sur la même application par les établissements d'enseignement supérieur

La durée des fonctions d'ATER est d'un an maximum renouvelable une fois pour une durée d'un an. L'agent recruté en qualité d'ATER peut à la fin de ses fonctions être recruté par un contrat à durée déterminée en application de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, dans la limite de 6 ans.

Au sein de la direction de la recherche et de la valorisation (DRV), le Service de la Recherche et des Etudes Doctorales (SRED) constitue le point d'entrée et guichet unique d'accueil, d'information et de gestion des doctorants tout au long de leur thèse.

A l'instar des autres universités françaises, l'université de Tours accueille en moyenne plus de 40% d'étudiants en thèse venant de l'étranger. Dans le cadre de sa politique d'accueil à destination des personnels étrangers, elle a mis en place un document explicatif en anglais « hosting international agents at the University of Tours » qui est mis à leur disposition pour accompagner leur arrivée. En collaboration avec la DRH, les dossiers administratifs pour l'établissement des contrats doctoraux sont dorénavant en français / anglais.

Une problématique reste liée à la reconnaissance qui se pose essentiellement pour le doctorant et à la diversité des statuts contractuels qui co-existent (CIFRE, Ministère, Région, Association, Gouvernementale, autres ...).

Toutefois, des dispositions prévues dans la charte des thèses (cf. item 36) tentent d'encadrer les choses. De plus, tout au long du doctorat, l'établissement met en oeuvre via l'application de gestion des doctorants, un portfolio des compétences.

Enfin, pour tout financement doctoral dont est destinataire l'établissement, la signature d'un contrat est systématique à l'Université de Tours avec la protection sociale correspondante.

22.1 - Accompagner le doctorant, dès le début du troisième cycle et à l'aide d'un document unique dématérialisé, en y recensant l'ensemble de ses activités et compétences. Ce document est un élément constitutif du dossier de demande de soutenance de thèse.

D - Développement

23 – Environnement de la recherche (accès aux équipements et installations adéquats)

Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail.

La santé et la sécurité des agents relèvent de la compétence des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il convient également de mentionner le rôle des comités techniques et des médecins de prévention.

Les établissements sont incités à mettre en place un plan de prévention des risques psychosociaux au sein de leurs services.

L'établissement s'efforce d'offrir une qualité et un environnement de travail qui soient les plus adaptés pour l'ensemble de ses personnels en veillant à la santé et la protection de tous. Elle favorise les réseaux de recherches nationaux comme internationaux nécessaires au développement de ses unités et s'est résolument engagée dans la démarche "Universités Européennes" promue par la commission.

Toutefois, la question des moyens d'accueil peut se poser pour les doctorants (surface de bureau, poste de travail, matériels informatiques, etc ...), qui diffère en fonction des laboratoires et des budgets dont ils disposent pour ces actions. Ainsi pour résoudre ces problématiques, notamment de place, certains sites réservent un espace dédié aux doctorants leur permettant de se rencontrer dans un lieu qui stimule l'échange.

Concernant la santé et la sécurité, l'Université de Tours dispose d'un médecin de prévention, par ailleurs également psychologue du travail, un service de santé étudiants et un service "protection des personnes et sécurité au travail". Les actions menées sur cette partie, santé et sécurité au travail, pour les laboratoires ont déjà été évoquées à l'item 7.

Pour les doctorants, conformément au décret de 2016, des comités de suivi individuel de thèse sont mis en place afin de s'assurer des bonnes conditions matériels et humaines pour réaliser les travaux de la thèse et y remédier au plus vite si ce n'est pas le cas.

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.

23.1 - Poursuivre l'amélioration de l'accueil des personnels, notamment doctorants, par la définition de lieux dédiés sur nos différents sites afin de développer le travail partagé, la collégialité, la pluridisciplinarité, l'entraide, la collaboration enseignants-doctorants, ...

D - Développement

24 – Conditions de travail

L'article 1er du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature fixe la durée du travail à trente-cinq heures par semaine dans les services et établissements publics administratifs de l'Etat, soit 1 607 heures de travail effectif maximum par an.

Par ailleurs, les textes prévoient :

- le principe d'une révision périodique de la répartition des fonctions d'enseignement et des activités de recherche au sein de l'établissement et les modalités de cette révision.
- pour les enseignants-chercheurs un régime spécifique d'obligations de service, des dispositifs de modulation de service, d'équivalences horaires et de décharges statutaires. Les fonctionnaires titulaires peuvent être autorisés dans certaines conditions à accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps,
- la possibilité sous certaines conditions pour les fonctionnaires et agents publics d'exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail,
- une priorité donnée pour les affectations aux fonctionnaires séparés de leur conjoint ou du partenaire avec lequel ils sont liés par un PACS, aux fonctionnaires handicapés et à ceux en réorientation professionnelle,
- une procédure spécifique d'examen des candidatures à la mutation des enseignants-chercheurs sollicitant un rapprochement de conjoints.

L'université de Tours s'est résolument engagée depuis de nombreuses années à offrir à ses personnels des facilités afin de permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, quelle que soit leur situation. A ce titre, on peut citer les mesures suivantes : Aménagement du temps de travail pour les Enseignants-Chercheurs en situation de handicap, avec des horaires adaptés et flexibles, et une communication annuelle sur les droits des travailleurs en situation de handicap / Mise en place du télétravail pour l'ensemble des personnels BIATSS dès 2016 avec des modalités souples et la mise à disposition d'un équipement personnel assuré par l'établissement / Cadre de travail des personnels reprenant l'ensemble des règles applicables en matière de temps de travail, d'autorisations d'absence et de droit à congés / Campagne annuelle d'attribution de Congés pour Recherche ou Conversion Thématique mise en oeuvre pour l'ensemble des enseignants-chercheurs titulaires / La Direction des Relations Internationales propose dans le cadre d'un guichet unique un accompagnement individualisé pour les chercheurs étrangers qui viennent travailler à l'université et propose une aide à la scolarisation des enfants, un accompagnement à la recherche d'un logement, d'un emploi pour le conjoint. Une convention entre l'université de Tours et le CROUS permet également à l'université de bénéficier de logements réservés pour faciliter l'hébergement des chercheurs étrangers / Action sociale à destination des personnels sous la forme d'aides financières pour les activités extra-scolaires des enfants.

Sur certains sujets, la communication à destination des personnels doit encore être améliorée : possibilité de bénéficier d'un congé paternité, services offerts par la DRI, dispositifs d'action sociale.

24.1 - Développer la communication sur les dispositifs d'aide et d'accompagnement existants : guichet des relations internationales, action sociale, droit au congé paternité

C - Communication

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

F - Formalisation

- les différents types de congés de courte et de longue durée des fonctionnaires et ouvre sous certaines conditions la possibilité d'ouvrir un compte épargne-temps,
- les règles d'attribution et la durée des congés des enseignants-chercheurs, notamment des congés pour recherches ou conversions thématiques,
- le régime des congés des professeurs des universités-praticiens hospitaliers et des maîtres de conférences des universités-praticiens hospitalier, et en particulier les congés pour mission temporaire.

Le président ou le directeur de l'établissement fixe le nombre d'emplois d'enseignants- chercheurs à pourvoir exclusivement par la voie de la mutation.

La pandémie COVID-19 a démontré à quel point les fondements classiques de nos conditions de travail dans les établissements sont déjà très profondément modifiées sur un laps de temps très court aussi bien en termes d'activités de recherche que d'enseignement, et à quel point le travail à distance va modifier durablement le paysage de l'enseignement supérieur. Si du point de vue enseignement comme gestion de l'établissement les réflexions et expérimentations sont déjà en cours, il est crucial que l'université s'empare du sujet notamment vis à vis de la recherche.

Une commission d'aide aux doctorants internationaux soutenue par la fondation Rabelais permet de venir financièrement en aide à des doctorants étrangers pendant leur séjour à Tours, doctorants pour lesquels il y a souvent un écart entre le niveau de vie en France et la bourse octroyée par leur pays.

24.3 - Lancer un groupe de réflexion visant à étudier et mettre en place de nouvelles solutions de travail, en particulier en recherche, en prenant en compte les spécificités des thématiques disciplinaires et les implications au niveau de l'ensemble des composantes de l'établissement.

D - Développement

24.4 - Amplifier les aides allouées par la Fondation Rabelais et/ou développer des actions d'aide aux doctorants avec d'autres fondations

F - Formalisation

25 - Stabilité et continuité d'emploi

Les articles 4 et 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et le décret d'application n° 86-83 du 17 janvier 1986 encadrent pour l'Etat et ses établissements publics les cas de recours et la durée des fonctions des agents contractuels.

Pour améliorer la stabilité des conditions d'emploi des chercheurs, la loi du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet) a mis en place des dispositifs de lutte contre la précarité pour les agents contractuels remplissant certaines conditions.

L'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat, dont les statuts particuliers prévoient un recrutement par la voie externe, peut être ouvert par la voie de modes de recrutement réservés valorisant les acquis professionnels pendant une durée de quatre ans à compter du 13 mars 2012.

Les règles d'organisation des recrutements réservés, la nature des épreuves, les conditions d'organisation et de composition du jury et le nombre de postes offerts à ces recrutements réservés sont précisées par arrêté.

En outre, à la date de publication de la loi, la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée est obligatoirement proposée à l'agent contractuel, employé par l'Etat ou l'un de ses établissements publics.

Est également prévu la possibilité d'organisation d'examens professionnalisés réservés de recrutement dans les corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation.

Le Président d'université peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels notamment pour assurer des fonctions d'enseignement et/ou de recherche après avis du comité de sélection.

L'université de Tours est tenue de respecter la réglementation nationale en vigueur en matière d'emploi des personnels fonctionnaires. A ce titre, les possibilités d'évolution de carrière des personnels titulaires sont encadrées par les statuts. Il en est de même pour les personnels contractuels qui bénéficient de garanties de déroulement de carrière prévues par les textes réglementaires. La loi de programmation de la recherche actuellement en discussion devrait également apporter des modifications sensibles sur les possibilités de recours au contrat et les conditions d'évolution de carrière des personnels contractuels. Par ailleurs, l'université de Tours s'est doté d'une charte des bonnes pratiques pour l'accompagnement des personnels contractuels qui prévoit un accompagnement de ces personnels par le supérieur N+1. Par ailleurs, ils bénéficient d'un entretien professionnel annuel qui permet de faire le point sur la situation de l'agent, ses besoins en formation et ses perspectives de carrière. L'ensemble des formations dispensées par l'université de Tours sont ouvertes sans distinction aux personnels titulaires et aux personnels contractuels. Les personnels qui en font la demande peuvent être reçus à la direction des ressources humaines avant l'échéance de leur contrat et un accompagnement peut leur être proposé pour retrouver un emploi. Toutefois, ce service est peu connu et peu développé et la prise en charge d'un accompagnement individualisé pour l'ensemble des personnels contractuels n'est à ce jour pas envisagé faute de moyens humains. Pour certains postes, des passages en CDI peuvent s'opérer après 6 ans d'ancienneté. Les contrats doctoraux sont eux conclus sur une durée de 36 mois. Certains contrats de recherche sont conclus pour des durées supérieures à un an.

25.1 - Développer les fonctions d'accompagnement à la carrière au sein de la direction des ressources humaines, soit en ayant recours à des vacataires soit en faisant appel à des organismes spécialisés.

D - Développement

26 - Financement, salaires et accès à la sécurité sociale

Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires.

La rémunération principale d'un fonctionnaire augmente périodiquement au fur et à mesure qu'il gravit les échelons à l'intérieur de son grade : à chaque échelon correspond en effet un indice qui détermine le montant de la rémunération principale.

Les fonctionnaires sont affiliés à des régimes spéciaux de retraite et de sécurité sociale. Ils ont droit à des congés annuels, de maladie, de maternité et liés aux charges parentales, à des congés de formation professionnelle, pour validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences et à des congés pour formation syndicale.

L'échelonnement indiciaire applicable aux corps de fonctionnaires de l'Etat est fixé par décret.

Pas d'indemnité sans texte : les fonctionnaires ne peuvent bénéficier d'aucune indemnité autre que celles fixées par une loi ou un décret.

Pour les universités bénéficiant des responsabilités et compétences élargies :

- les présidents sont responsables de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés à l'établissement, selon des règles générales définies par le conseil d'administration.
- des dispositifs d'intéressement peuvent être créés sous certaines conditions.

L'échelonnement indiciaire des professeurs des universités, des maîtres de conférences et des personnels assimilés est déterminé par décret, de même que les rémunérations universitaires (échelonnement indiciaire) et hospitalières (émoluments hospitaliers) des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires.

Est valorisé sous certaines conditions tout ou partie des expériences professionnelles antérieures des enseignants-chercheurs et assimilés et des personnels enseignants et hospitaliers en les reclassant dans un échelon du grade et du corps plus élevé que celui du début de carrière et les faisant bénéficier d'une meilleure rémunération.

Les recherches effectuées avant et après l'obtention du doctorat et certaines activités exercées dans le secteur privé ou dans le secteur public peuvent également être reprises dans certaines conditions prévues par décret.

Une prime est attribuée aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés participant à

Tous les personnels contractuels recrutés à l'université de Tours bénéficient systématiquement d'un contrat de travail en bonne et due forme qui respectent la réglementation nationale et qui, de ce fait, est générateur de droits et d'une protection sociale. Une grille de rémunération des personnels contractuels a été validée par le conseil d'administration qui s'appuie sur les grilles de rémunération des fonctionnaires titulaires et qui permet d'avoir un document unique de référence pour déterminer les

<p>Une prime est attribuée aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés participant à l'élaboration et à la transmission des connaissances ainsi qu'au développement de la recherche. La prime d'administration est versée aux présidents et directeurs d'établissements publics d'enseignement supérieur et aux directeurs de certaines composantes.</p> <p>La prime de charges administratives peut être attribuée aux enseignants-chercheurs et assimilés qui assurent certaines responsabilités administratives. Cette prime peut être servie aux enseignants-chercheurs et assimilés qui assurent sous certaines conditions des responsabilités pédagogiques spécifiques.</p> <p>Une prime peut être accordée sous certaines conditions aux enseignants-chercheurs et aux personnels qui leur sont assimilés ayant une activité scientifique d'un niveau élevé, apportant une contribution exceptionnelle à la recherche ou lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national.</p> <p>La prime de participation à la recherche scientifique peut être attribuée sous certaines conditions notamment aux ingénieurs de recherche.</p> <p>La réglementation fixe les règles de rémunération :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des enseignants des établissements d'enseignement supérieur nommés à un second emploi d'enseignant ou autre à temps plein pour lequel ils sont rémunérés par l'Etat ou l'un de ses établissements publics, - des personnels de l'Etat, d'une collectivité locale et de leurs établissements publics cumulant leur emploi avec un emploi d'enseignant dans un établissement d'enseignement supérieur. <p>Les cours, les travaux dirigés et les séances de travaux pratiques assurés par les personnels et les personnalités extérieures chargés d'assurer un enseignement complémentaire dans les établissements d'enseignement supérieur sont rémunérés à l'heure effective par une indemnité dont les taux sont fixés par arrêté, de même que les règles de rémunération des enseignants associés et invités.</p> <p>Chaque établissement est tenu de mettre en place une politique d'action sociale en faveur de tous les personnels.</p> <p>Les fonctionnaires en activité, soumis au statut général, ainsi que leur famille, dans le cas de maladie, maternité, invalidité et décès, bénéficient de prestations au moins égales à celles qui résultent de la législation relative au régime général de sécurité sociale. Ils sont affiliés aux caisses de sécurité sociale par l'administration.</p> <p>Sont prévues pour les agents contractuels de l'Etat et de ses établissements publics les règles de protection sociale pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail et maladies professionnelles, ainsi que les modalités de fixation de la rémunération de ces agents contractuels.</p>	<p>rémunérations proposées qui tiennent compte du niveau de diplôme, de l'expérience acquise et des fonctions exercées. Les doctorants, engagés sous le statut "contrat doctoral", bénéficient du même niveau de rémunération.</p> <p>Dans certains cas, pour assurer une certaine attractivité sur des missions très spécifiques ou respecter nos engagements contractuels (comme par exemple, financements Marie Skłodowska-Curie), certains personnels contractuels se voient proposer une rémunération plus intéressante. Enfin, les personnels titulaires enseignants-chercheurs dont le travail de recherche est particulièrement remarquable se voient attribuer la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche et les personnels BIATSS dispose du régime indemnitaire RIFSEEP qui a permis en 2019 de revaloriser les métiers de la recherche.</p>	<p>26.1 - Mener, afin d'avoir une politique salariale plus équitable et cohérente, une action concertée visant à éviter les écarts de salaires et mieux homogénéiser les rémunérations sur postes équivalents.</p>	<p>D - Développement</p>
---	--	--	--------------------------

27 - Équilibre entre les sexes

<p>Les articles L. 123-2 et L. 123-6 du code de l'éducation affirment les missions du service public de l'enseignement supérieur en matière de lutte contre les discriminations et de réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes.</p> <p>Les textes prohibent toute discrimination entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur sexe, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non- appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.</p> <p>Des exceptions au principe de non-discrimination sont néanmoins prévues :</p> <ul style="list-style-type: none"> - possibilité dans certaines conditions fixées par la loi de 1983 de maintenir des distinctions et des limites d'âge, - possibilité d'opérer des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes sous certaines conditions. <p>Afin de concourir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes, une proportion de 40 % minimum de chaque sexe doit être respectée dans les jurys et les comités de sélection, les statuts particuliers des fonctionnaires pouvant déroger à cette proportion. C'est le décret de 2015 qui fixe la liste des disciplines du Conseil national des universités dans lesquelles il peut être dérogé à la proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe imposée pour la désignation des membres des comités de sélection et précise les proportions minimales dérogatoires qu'elles doivent respecter.</p> <p>Application du principe de parité femmes/hommes sous certaines conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à la formation restreinte du conseil académique d'une université compétente pour les questions individuelles relatives aux enseignants-chercheurs, autres que les professeurs des universités, - pour la désignation des personnalités extérieures membres des conseils d'administration d'universités. - pour la constitution des listes de candidats en vue des élections dans les différents conseils d'établissements. 	<p>Bien que résolument engagée en faveur de l'égalité femmes/hommes, on constate encore à l'université de Tours des déséquilibres dans la représentation de genre. Ainsi, les femmes représentent la majorité des personnels au sein de la population des personnels BIATSS et les fonctions d'appui à la recherche y compris sur des postes à forte technicité sont occupés de manière équilibrée par des femmes et des hommes. Chez les enseignants-chercheurs, on constate que les femmes sont moins bien représentées dans la population des professeurs des universités et qu'elles sont sous-représentées dans les filières dites des "sciences dures". Sur les postes à responsabilités notamment, on observe un déséquilibre en défaveur des femmes (ex. : les doyens d'UFR ou les directeurs d'unité de recherche sont majoritairement des hommes). L'établissement est tenu de respecter la parité pour la constitution des jurys de recrutement et des comités de sélection.</p> <p>Pour autant, l'établissement ne reste pas inactif sur cette thématique. Il a organisé plusieurs manifestations et journées de l'égalité ainsi que différentes campagnes sur le sujet, mais elles n'ont pas rencontré le succès escompté avec un faible taux de participants. L'établissement dispose déjà d'un schéma directeur en faveur de l'égalité femmes/hommes et s'est engagé, conformément aux dispositions de la loi Fonction Publique du 6 août 2019 dans l'élaboration d'un plan d'action qui sera présenté dans les instances d'ici mars 2021.</p> <p>Enfin, l'université a obtenu en 2018 le label "Orange Day Champion" du comité ONU Femmes France pour les actions qu'elle réalise contre toute forme de violence, et notamment pour sa politique de lutte contre les violences faites aux femmes : https://50ans.univ-tours.fr/23-novembre-2018-luniversite-de-tours-labellisee-orange-day-champions</p>	<p>27.1 - Créer un mentorat et d'un marrainage/parrainage spécifiquement à destination des femmes en carrière universitaire, en lien avec le plan "égalité professionnelle" en cours d'écriture.</p> <p>27.2 - 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</p>	<p>D - Développement</p> <p>D - Développement</p>
---	--	---	---

28 - Développement de carrière et réduction de l'insécurité quant à l'avenir professionnel

<p>La réglementation prévoit que le suivi de carrière des enseignants-chercheurs relève de la compétence du Conseil national des universités. Il est réalisé et pris en compte selon certaines modalités.</p> <p>Sont notamment précisées les règles d'attribution et la durée des congés pour recherches ou</p>	<p>Plusieurs dispositifs existent déjà au sein de l'établissement pour accompagner la carrière des chercheurs : dispositif de suivi des carrières des enseignants-chercheurs avec des entretiens conduits par les VP recherche et formation, et pour les personnels BIATSS un entretien professionnel annuel formalisé par un</p>	<p>28.1 - Insister, avec le Chargé d'insertion des écoles doctorales, sur les dispositifs de développement de carrière dans et hors établissement.</p>	<p>C - Communication</p>
--	---	--	--------------------------

<p>Sont notamment précisées les règles d'attribution et la durée des congés pour recherches ou conversions thématiques pour les enseignants-chercheurs et les dispositions applicables aux congés pour mission temporaire des professeurs des universités-praticiens hospitaliers et des maîtres de conférences des universités- praticiens hospitaliers.</p> <p>S'agissant des agents contractuels, ceux-ci bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu. Leur rémunération fait l'objet d'une réévaluation dans certaines conditions.</p>	<p>compte-rendu. Les doctorants sont eux accompagnés dans leur démarche d'insertion professionnelle par un chargé d'insertion professionnelle dédié et des actions spécifiques collectives sont conduites chaque année par les Ecoles Doctorales. Un plan de formation à destination des doctorants est élaboré chaque année. Le plan de formation des personnels de l'université et des unités de recherche vient également en complément de ces formations. L'établissement souhaite poursuivre le travail déjà engagé en insistant notamment sur les chercheurs en début de carrière (doctorants, postdoctorants).</p>	<p>28.2 - Améliorer l'information sur les possibilités de mobilité, en utilisant, par exemple les dispositifs ERASMUS, en adoptant une approche plus transversale à l'aide de fiches synthétiques et spécifiques (mobilité interne / externe).</p> <p>28.3 - Améliorer la communication sur les possibilités d'accès aux cours de français pour les chercheurs étrangers et leurs conjoints afin de faciliter leur insertion professionnelle comme personnelle.</p>	<p>C - Communication</p> <p>C - Communication</p>
---	---	---	---

29 - Valorisation de la mobilité (géographique, intersectorielle, interdisciplinaire et virtuelle)

<p>Les articles 13 bis, 14, 14 bis et 24 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires définissent le régime juridique et les modalités de mise en œuvre de la mise à disposition, du détachement, de l'intégration directe et de la disponibilité des fonctionnaires de l'Etat.</p> <p>Les textes prévoient des mesures favorisant la mobilité des enseignants-chercheurs (délégation et bonifications d'ancienneté), avec un concours réservé aux directeurs de recherche de deuxième classe pour des nominations en qualité de professeur des universités de 1ère classe et des possibilités très favorables de détachement des chercheurs dans les corps d'enseignants-chercheurs.</p> <p>Sont également valorisées sous certaines conditions les expériences professionnelles acquises par les enseignants-chercheurs et les personnels enseignants et hospitaliers antérieurement à leur entrée dans la carrière au moyen d'un meilleur reclassement dans un échelon du corps plus élevé que celui du début de carrière et donc une meilleure rémunération.</p> <p>La réglementation fixe les conditions de reprise des recherches effectuées en vue de la préparation du doctorat, reconnu comme expérience professionnelle.</p> <p>Les recherches effectuées après l'obtention du doctorat peuvent également être retenues en fonction de la situation des personnels.</p> <p>Les autres activités exercées dans le secteur privé ou dans le secteur public peuvent également être également reprises sous certaines conditions fixées par le décret de 2009.</p> <p>D'autres décrets prévoient que les personnels enseignants et hospitaliers titulaires peuvent être détachés, mis en disponibilité, placés en délégation, en mission temporaire et bénéficier d'une mise à disposition.</p> <p>Les agents cessant temporairement ou définitivement leurs fonctions qui se proposent d'exercer une activité privée sont tenus d'en informer l'autorité dont ils relèvent, dans les conditions prévues par le décret de 2007.</p> <p>Les agents contractuels remplissant certaines conditions peuvent bénéficier d'une mise à disposition, d'un congé de mobilité ou d'un congé sans rémunération pour préparer un concours de la fonction publique.</p> <p>Pour favoriser la mobilité des agents contractuels, le décret de 2014 a instauré une « portabilité » des droits liés à des conditions d'ancienneté (droits à congés, à formation, évolution des rémunérations, conditions d'ancienneté pour passer des concours internes, calcul du montant de l'indemnité de licenciement).</p>	<p>La mobilité, quelle qu'elle soit, ne doit pas être vécue comme une rupture de carrière mais bien comme une chance tant pour la personne que pour l'établissement lui-même, permettant tant de transmettre que d'acquérir des compétences.</p> <p>Deux appels à mobilité sont effectués chaque année à l'UT (EC et BIATSS).</p> <p>A l'université de Tours, on note clairement la tendance à l'augmentation du nombre de doctorants en mobilité à l'étranger ; l'explication tenant au fait que ce fonctionnement est géré par l'établissement (convention cadre). Par ailleurs, cela permet de bénéficier de crédits doctoraux supplémentaires.</p>	<p>29.1 - Encourager davantage les possibilités de mobilité des doctorants à l'étranger. Promouvoir le dispositif des co-tutelles de thèse. Renforcer le soutien financier via les écoles doctorales afin de promouvoir l'aide à la mobilité.</p>	<p>F - Formalisation</p>
		<p>29.2 - Valoriser et mieux faire reconnaître les possibilités de mobilités pour les enseignements-chercheurs et chercheurs</p>	<p>F - Formalisation</p>

30 - Accès aux services d'orientation pour tous (conseils sur la carrière)

<p>Les agents de la fonction publique d'État peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle et d'un congé pour bilan de compétences.</p> <p>Le suivi de carrière des enseignants- chercheurs relève de la compétence du Conseil national des universités. Il est réalisé et pris en compte selon certaines modalités.</p>	<p>L'ensemble des personnels de l'établissement qui le demande a la possibilité de bénéficier d'un entretien d'accompagnement tout au long de leur carrière en sollicitant la Direction des Ressources Humaines ou le directeur de leur composante de rattachement. De manière plus formalisée, les enseignants-chercheurs ont la possibilité de s'inscrire dans la démarche de suivi de carrière. Dans ce cas, en cas de difficultés ou de besoin constatés, ils sont reçus par le VP recherche et la VP formation. Enfin, l'ensemble des personnels quel que soit leur statut a accès aux actions de formation prévues dans le plan de formation de l'établissement.</p>		
---	--	--	--

31 - Droits de propriété intellectuelle

<p>Le code de la propriété intellectuelle encadre le droit d'exploitation des œuvres par leur auteur et la propriété industrielle.</p> <p>Les textes instaurent différents dispositifs d'intéressement dont peuvent bénéficier sous certaines conditions les fonctionnaires et agents publics auteurs d'une invention ou ayant participé à certaines opérations de recherche ou à la création d'un logiciel, à la création ou à la découverte d'une obtention végétale ou à des travaux valorisés.</p>	<p>En matière d'inventions brevetables, conformément à la législation française en vigueur relative à l'attribution des inventions de missions, ou hors missions mais attribuables, l'Université de Tours met en œuvre les dispositions réglementaires du Code de la propriété intellectuelle et plus particulièrement son article R611-14-1 qui prévoit le versement d'une prime au dépôt et d'une prime d'intéressement aux produits tirés de l'invention, qu'elle soit ou non en charge de la valorisation de ce titre. L'Université de Tours fait également ses meilleurs efforts pour intéresser ses personnels dans le cadre de l'exploitation d'autres types de droits de propriété intellectuelle (logiciels, droits d'auteurs, etc.).</p>	<p>31.1 - Améliorer la qualité de l'information diffusée aux bénéficiaires lors du versement des primes et intéressements</p>	<p>F - Formalisation</p>
--	--	---	--------------------------

32 - Co-auteurs			
<p>Le code de la propriété intellectuelle aménage un cadre légal particulier de la propriété littéraire et artistique pour les co-auteurs d'œuvres et détermine le régime juridique applicable en matière de copropriété des brevets.</p> <p>La Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche du 29 janvier 2015 et la Charte nationale de l'expertise du 22 décembre 2009 constituent une déclinaison des principaux textes internationaux, notamment de la Charte européenne du chercheur de 2005, et leur mise en œuvre relève de la responsabilité des établissements.</p>	<p>Il convient d'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.</p> <p>Pour l'établissement, ce sujet est traité au sein du Service Partenariats Innovations et Valorisation de la DRV. Ce service a un rôle d'information et de conseil 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 crédits doctoraux). Toutefois, aujourd'hui, les actions en matière de droits d'auteurs ne sont pas suffisamment développées.</p> <p>Dans les deux cas (brevet/publication), peut se poser la question de l'intégrité scientifique, question qui n'est pas abordée de manière générale mais au cas par cas lors de problème qui sont remontés aux services.</p>	<p>32.1 - Formaliser et renforcer la coordination entre le référent intégrité scientifique, le Service Partenariat Innovation Valorisation et la Direction des Affaires Juridiques et du Patrimoine, lors des saisines sur les questions des co-auteurs de publications et de brevets.</p> <p>32.2 - Améliorer et développer la compétence spécifique nécessaire concernant les droits d'auteurs, puis former les personnels</p>	<p>D - Développement</p> <p>D - Développement</p>

33 - Valorisation de l'enseignement			
<p>Les articles 7, 40-2 à 40-5 et 58-1 à 58-4 décret n° 84-431 du 6 juin 1984 et la circulaire du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche DGRH A1-2 n° 2015-0013 du 4 mai 2015 fixent le service d'enseignement des enseignants-chercheurs (durée annuelle de référence, possibilités de moduler le service d'enseignement pour permettre aux jeunes enseignants-chercheurs de se consacrer plus à leurs recherches).</p> <p>La réglementation ouvre aux chercheurs la possibilité d'être détachés, puis intégrés dans les corps d'enseignants-chercheurs dans certaines conditions.</p> <p>L'article D. 952-5 du code de l'éducation et plusieurs décrets d'application fixent les dispositions relatives aux enseignants associés et invités recrutés dans les établissements publics d'enseignement supérieur pour exercer des fonctions d'enseignement et de recherche.</p> <p>Les établissements publics d'enseignement supérieur peuvent engager des chercheurs pour assurer des activités d'enseignement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en qualité de chargés d'enseignement vacataires pour assurer des fonctions d'enseignement, dans les disciplines autres que médicales et odontologiques, - en qualité d'attaché ou de chargé d'enseignement dans les disciplines médicales et odontologiques. <p>Ces intervenants sont rémunérés à la vacation par des indemnités pour enseignements complémentaires.</p> <p>Diverses primes sont prévues :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prime attribuée aux personnels qui participent à l'élaboration et à la transmission des connaissances ainsi qu'au développement de la recherche. - prime servie aux enseignants- chercheurs et assimilés qui assurent sous certaines conditions des responsabilités pédagogiques spécifiques. - prime est versée aux directeurs de recherche et aux chargés de recherche qui se sont engagés dans une démarche de mobilité - prime pouvant être accordée sous certaines conditions aux enseignants-chercheurs et chercheurs ayant une activité scientifique d'un niveau élevé, ou apportant une contribution exceptionnelle à la recherche ou qui sont lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national. <p>Enfin sont prévues les possibilités de rémunérer sous forme de vacations les agents qui accomplissent des activités accessoires, ainsi que de rémunérer les intervenants participant à titre d'activité accessoire à des activités de formation.</p>	<p>L'université est attentive à valoriser au même niveau les fonctions d'enseignement et de recherche.</p> <p>Afin d'appréhender tous les aspects d'une carrière d'enseignants-chercheurs, les doctorants bénéficient d'une possibilité d'exercer une activité d'enseignement en plus de leur activité de recherche et se voient également offrir une possibilité de formation à l'enseignement dans le cadre des Ecoles Doctorales.</p> <p>Afin d'améliorer l'insertion dans les laboratoires et éviter les décrochages en recherche en début de carrière, liés à une charge importante enseignement et/ou responsabilité administrative, les Maîtres de Conférence nouvellement nommés sont bénéficiaires du dispositif de décharge d'enseignement prévu par les textes réglementaires pour disposer de temps pour s'intégrer à un laboratoire de recherche. L'université de Tours a également mis en place une possibilité de renouvellement de cette dispense d'enseignement au cours de la 2ème année d'exercice pour favoriser cette intégration en recherche. Enfin, des décharges spécifiques recherche sont attribuées chaque année par la commission recherche sur proposition des unités de recherche à certains enseignants-chercheurs qui en font la demande.</p> <p>L'université a également déployé un Centre d'Accompagnement à la Pédagogie (CAPE) service de formation dédié à l'accompagnement à la pédagogie pour les enseignants-chercheurs. De plus, l'université a été précurseur dans la valorisation des projets pédagogiques puisqu'elle propose depuis 4 ans un dispositif équivalent au CRCT mais dans le domaine de l'enseignement ; celui-ci est désormais appliqué nationalement sous la dénomination Congé pour Projet Pédagogique (CPP).</p>	<p>33.1 - Valoriser davantage le travail d'enseignement et les responsabilités en matière administrative effectués par les Enseignants-Chercheurs à l'aide d'un référentiel clair des tâches accomplies.</p> <p>33.2 - Inciter les jeunes MCF à suivre les formations à l'enseignement et la pédagogie délivrées par le CAPE (Centre d'Accompagnement à la Pédagogie)</p> <p>33.3 - Valoriser la décharge d'enseignement proposée en début de carrière aux jeunes enseignants-chercheurs afin de mieux appréhender tous les aspects du métier.</p>	<p>C - Communication</p> <p>F - Formalisation</p> <p>D - Développement</p>

34 - Plaintes et recours : assistance en cas de conflits			
<p>Les articles 6, 6 bis, 6 ter, 6 quinquies, 11 et 11 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ouvrent le droit pour les fonctionnaires et agents publics non titulaires à bénéficier d'une protection juridique organisée par la collectivité publique qui les emploie à la date des faits sous certaines conditions.</p> <p>Aucune mesure concernant le recrutement ou la carrière ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter la liberté d'opinion et le principe de non-discrimination."</p> <p>Le code de l'éducation fixe les principes, les modalités d'exercice du pouvoir disciplinaire et les sanctions susceptibles d'être infligées aux enseignants-chercheurs et aux enseignants.</p> <p>Depuis 2015, le jugement d'une affaire peut être dépayé et attribué à la section disciplinaire d'un autre établissement dans certaines conditions.</p> <p>Les personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires relèvent d'une juridiction disciplinaire nationale et de sanctions spécifiques.</p> <p>Les personnels ITRF sont soumis au régime disciplinaire de droit commun applicable aux fonctionnaires de l'Etat, les sanctions disciplinaires étant prises par le directeur général de l'établissement après avis de la commission administrative paritaire compétente. La réglementation précise le régime et les sanctions disciplinaires de droit commun des agents contractuels de l'Etat et de ses établissements publics.</p> <p>Les dispositions du code de justice administrative s'appliquent avec la possibilité d'un recours gracieux et/ou hiérarchique.</p>	<p>L'Université de Tours dispose de plusieurs outils et structures pour épauler les personnels en fonction des difficultés qu'ils rencontrent. Ainsi l'établissement a nommé depuis déjà de nombreuses années un médiateur, personnel retraité de l'établissement, et qui reçoit en toute confidentialité les personnels qui le souhaitent. Un guide d'information reprend également l'ensemble des personnes ressources auxquelles les agents peuvent s'adresser au sein de l'établissement pour régler un sujet personnel : médecin de prévention, psychologue du travail, assistante sociale des personnels, correspondante handicap des personnels. Par ailleurs, des structures de prise en charge ont été créées l'une pour lutter contre toute forme de violence et harcèlement (cellule d'écoute composée de 2 vice-présidents et d'un chargé d'affaire juridiques) et l'autre pour prendre en charge les difficultés d'ordre relationnelles et sociales (cellule de veille sociale composée du médecin de prévention, de l'assistante sociale des personnels et de la Directrice des Ressources Humaines). Enfin des référents ont été désignés qui peuvent être saisis pour toute question : référent déontologue (également Médiateur), référent racisme, référent égalité des personnels, référent intégrité scientifique, référent laïcité. Pour la situation plus spécifique des doctorants, ils peuvent avoir recours aux membres de l'école doctorale (GT4).</p> <p>Un protocole « violence » est également en place avec des procédures identifiées : violence, discrimination, signalement de harcèlement, consultable en ligne à l'adresse suivante : https://www.univ-tours.fr/l-universite/nos-valeurs/mission-egalite/stop-aux-violences--733954.kjsp?RH=1537795128421.</p>	<p>34.1 - Former et informer sur les violences et les mesures existantes à l'Université de Tours. Rendre ces formations obligatoires pour les nouveaux arrivants, les Responsables Administratifs et de Services, les Directeurs et les personnels ayant une responsabilité.</p> <p>34.2 - Former les personnels en poste de responsabilité (responsables administratifs, doyens, directeurs de laboratoire) sur la médiation et la gestion des conflits. Mettre en place des référents conflit de proximité qui seront formés à la médiation (plan d'action sur les risques psycho-sociaux).</p>	<p>D - Développement</p> <p>D - Développement</p>

35 - Participation aux organes de décision			
<p>La réglementation prévoit que les professeurs et les autres enseignants- chercheurs disposent d'une représentation propre et authentique au sein des conseils de la communauté universitaire, nécessitant la constitution de collèges électoraux distincts pour l'élection de leurs représentants.</p> <p>Les enseignants-chercheurs concourent à la vie collective des établissements et participent aux conseils et instances prévus par le code de l'éducation et le code de la recherche ou par les statuts des établissements.</p> <p>Les chercheurs des organismes de recherche, les chercheurs, les personnels contractuels remplissant certaines conditions sont assimilés aux enseignants et enseignants-chercheurs pour leur participation aux différents conseils et instances des établissements. Les ingénieurs de recherche des organismes de recherche sont assimilés aux personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques, nommés dans l'établissement.</p> <p>Les chercheurs et les ingénieurs de recherche sont, lorsqu'ils remplissent certaines conditions, électeurs et éligibles dans les différents collèges électoraux constitués en vue de l'élection des membres des conseils centraux et des conseils des composantes des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel.</p> <p>Les chercheurs exerçant dans les établissements et les organismes de recherche sont sous certaines conditions électeurs et éligibles au Conseil national des universités et ils peuvent être nommés membres des comités de sélection constitués en vue du recrutement des enseignants-chercheurs."</p> <p>Par ailleurs, de nombreux textes précisent les attributions, les règles d'organisation et le fonctionnement des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements publics de l'Etat.</p>	<p>Comme prévu par la réglementation nationale, tout personnel de l'université quel que soit son statut est susceptible de se porter candidat et d'être élu dans les différents conseils et comités de l'établissement. Une instance dédiée, la commission recherche, permet de traiter avec les représentants des chercheurs, enseignants-chercheurs, des questions relatives à la politique de recherche de l'établissement et de formuler des propositions. Les doctorants sont également représentés dans cette instance. Toutefois, la commission recherche, comme les autres conseils statutaires des établissements, reste trop méconnue des personnels.</p>	<p>35.1 - Communiquer davantage auprès des chercheurs sur le rôle et les missions de la commission recherche et améliorer la diffusion de ses travaux.</p>	<p>C - Communication</p>

FORMATION

36 - Relation avec les directeurs de thèse/stage et encadrants			
<p>Les articles L. 612-7, D. 612-37 à D.612-47 du code de l'éducation prévoient les dispositions relatives au troisième cycle, aux écoles doctorales, à la soutenance de thèse, au doctorat et à l'habilitation à diriger des recherches et posent le principe selon lequel le diplôme de doctorat vaut expérience professionnelle de recherche qui peut être reconnue dans les conventions collectives.</p> <p>Afin de favoriser l'accès à la formation par la recherche, le code de la recherche prévoit la possibilité pour les établissements d'attribuer des allocations individuelles spécifiques et de les abonder par une indemnité. Les bénéficiaires de ces allocations sont titulaires de contrats doctoraux dont le régime juridique est prévu par décret.</p>	<p>Le doctorat est inscrit depuis peu au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles); de ce fait, le diplôme est valorisé et reconnu comme équivalence professionnelle : http://www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/visualisationFiche?format=fr&fiche=31433. Remarque : postuler aux concours IGR se fait dorénavant au niveau doctorat.</p> <p>Le site web du collège doctoral Centre Val de Loire qui regroupe les 3 établissements délivrant le doctorat en région (Université de Tours, Université d'Orléans, INSA Centre Val de Loire) recense déjà un certain nombre de procédures liées à la recherche doctorale, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les règlements intérieurs des 5 écoles doctorales (précisant notamment les procédures mises en place pour le recrutement des doctorants et les comités de suivi de thèse au sein de chaque école doctorale), - la procédure de soutenance de la thèse : https://collegedoctoral-cvl.fr/as/ed/CDCVL/index.pl <p>On observe un recours systématique aux conventions de formation doctorale à l'UT, aux comités de suivi individuels de thèse (conformément au décret de 2016), et l'utilisation d'un portfolio du doctorant, disponibles via la plateforme ADUM (Accès Doctorat Unique et Mutualisé) : https://adum.fr/</p> <p>L'Université de Tours attribue annuellement 24 contrats doctoraux sur ses ressources propres pour un effort financier s'élevant à 2,2M€/an, dont un contrat doctoral « handicap » spécifique. Tous les ans également, une cinquantaine de doctorants inscrits en première année de thèse sont bénéficiaires de missions d'enseignement rémunérées par l'établissement.</p>	<p>36.1 - Poursuivre l'effort de traduction des documents disponibles sur le site du collège doctoral, au moins en langue anglaise, dont la majorité est actuellement rédigée en français</p>	<p>F - Formalisation</p>
<p>L'arrêté du 3 septembre 1998 pose le principe et les modalités d'adoption par chaque établissement public d'enseignement supérieur d'une charte des thèses qui définit les droits et devoirs respectifs des doctorants et directeurs de thèses.</p> <p>L'arrêté du 6 janvier 2005 prévoit la possibilité pour les établissements d'enseignement supérieur de conclure avec un ou plusieurs établissements d'enseignement supérieur étrangers de conventions visant à organiser une cotutelle internationale de thèse.</p> <p>L'arrêté du 7 août 2006 précise les missions des écoles doctorales.</p> <p>Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national du doctorat qui regroupe et remplace les arrêtés existants.</p> <p>Enfin, plus récemment le décret n° 2016-1173 du 29 août 2016 est venu modifier le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche : https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/8/29/MENH1619632D/jo</p>	<p>Application d'une charte des thèses, signée par tous les intervenants : doctorant, directeur(s) de thèse, directeur de l'unité de recherche, directeur de l'école doctorale, vice-président en charge des écoles doctorales : https://www.univ-tours.fr/medias/fichier/charte-theses-cvl-2017-1_1504248859160-doc?ID_FICHE=161970&INLINE=FALSE</p> <p>Politique qualité en place avec limitation volontaire du nombre de doctorants encadrés (SST = 3 / SHS = 6, une co-direction comptant pour 0,5).</p> <p>Des séminaires internes avec présentation des travaux de recherche des doctorants sont pratiqués très régulièrement dans les unités de recherche du domaine SST. Dans le domaine SHS, une journée annuelle des doctorants est organisée par les écoles doctorales SHS.</p> <p>L'UT met à disposition des jeunes doctorants un livret/guide d'accompagnement, avec des informations et repères avant, pendant et après la thèse : https://www.univ-tours.fr/medias/fichier/livret-d-accompagnement-des-doctorant-2017-2-_1510238506151-pdf?ID_FICHE=294514&INLINE=FALSE</p> <p>Recours aux cahiers de laboratoires (essentiellement dans le domaine SST) afin de consigner l'ensemble des activités quotidiennes avec précision.</p> <p>Des formations à l'encadrement ont déjà été dispensées (cf. item 3).</p> <p>L'UT dispose d'une trame pour l'établissement des conventions de co-tutelle avec des universités partenaires, facilitant ainsi leur mise en place : https://www.univ-tours.fr/medias/fichier/doc-co-tutelle-151023772000-146?ID_FICHE=259554&INLINE=FALSE</p>	<p>36.2 - Mettre en place des outils pour favoriser des missions complémentaires associées au contrat doctoral autres que dans le domaine de l'enseignement : diffusion de la culture scientifique, valorisation, etc...</p>	<p>D - Développement</p>

	<p>tuelle_15182637 / 3009-p01?ID_FICHE=258554&INLINE=FALSE</p> <p>L'UT a mis en place une commission d'Aide aux Doctorants Internationaux (ADI) en difficulté, permettant une aide financière via sa fondation (Fondation Rabelais).</p>	<p>36.3 - Utiliser les portfolios des doctorants en élaboration sur la plateforme ADUM pour permettre aux jeunes docteurs d'afficher en ligne leurs compétences, ceci afin de faciliter la création d'un réseau et la poursuite de carrière</p>	<p>F - Formalisation</p>
--	--	---	--------------------------

37 - Supervision et tâches de gestion

<p>L'article 3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixe les missions des enseignants-chercheurs en matière d'élaboration et de transmission des connaissances, de direction, conseil, tutorat, orientation et insertion professionnelle des étudiants et précise la vocation prioritaire des professeurs des universités à assurer leur service d'enseignement sous forme de cours ainsi que la direction des unités de recherche.</p> <p>Le suivi de carrière constitue une innovation du décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 qui a abrogé le dispositif d'évaluation des enseignants-chercheurs instauré par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009. Il relève de la compétence du Conseil national des universités et est réalisé selon certaines modalités. Les établissements prennent en considération ce suivi de carrière en matière d'accompagnement professionnel.</p> <p>Les enseignants-chercheurs sont également évalués lorsqu'ils candidatent à un avancement de grade, à l'attribution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche, à une habilitation à diriger des recherches, à une qualification ou à un recrutement en qualité de professeur des universités (comité de sélection).</p> <p>Les professeurs des universités-praticiens hospitaliers et les maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers sont tenus d'établir tous les quatre ans un rapport sur l'ensemble de leurs activités. Ces rapports sont adressés au directeur de l'unité de formation et de recherche et au directeur général du centre hospitalier universitaire.</p> <p>Pour assurer un accompagnement des agents contractuels, ceux-ci bénéficient sous certaines conditions d'un entretien professionnel, qui donne lieu à un compte-rendu.</p>	<p>Des formations au management pour les directeurs d'UMR sont proposées à chaque début de contrat par les organismes partenaires (INSERM, CNRS, INRA). Dans le cas des équipes d'accueil, l'UT organise aussi une formation au management pour tous les nouveaux directeurs d'équipe de recherche, en début de chaque contrat, mais sur la base du volontariat uniquement.</p> <p>Depuis 2019, des formations à l'encadrement doctoral pour les directeurs de thèse sont également dispensées, sous la forme de séminaires de sensibilisation à la responsabilité professionnelle pour les HDR notamment (1ère année : encadrement doctoral / 2ème année : ateliers pratiques).</p> <p>Application d'une charte des thèses, afin d'informer et de responsabiliser tous les intervenants (cf. item 36).</p> <p>L'UT applique un dispositif de gestion des EC en situation de mal-être ou « désœuvrement », lorsque ceux-ci sont reportés dans leur dossier de suivi de carrière ou à leur demande. Ce dispositif consiste en une rencontre avec les vice-présidents (es) en charge de la recherche et des formations, afin de leur proposer des solutions les mieux adaptées en pédagogie et/ou en recherche.</p> <p>Afin de favoriser la transparence et l'égalité de traitement, les procédures d'attribution de la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) font l'objet d'un document explicatif spécifique validé par le CA : https://www.univ-tours.fr/medias/fichier/deliberation-n-2018-93-approuvant-les-criteres-d-attribution-de-la-prime-d-encadrement-doctoral-et-de-recherche_1563195628003-pdf?ID_FICHE=14057&INLINE=FALSE</p> <p>Même si non-obligatoire réglementairement parlant, l'UT préconise et encourage la pratique des entretiens professionnels à destination des chercheurs contractuels (ingénieur, post-doctorants) ; réalisé par l'intermédiaire de l'outil EVAL, qui comporte également en parallèle un volet d'évaluation des besoins en formation (cf. item 38 à suivre). Par ailleurs, l'UT a mis en place une formation à la réalisation de ces entretiens professionnels, notamment pour les directeurs d'équipe de recherche.</p>	<p>37.1 - Rappeler les possibilités d'accès à des formations plus « généralistes » : savoir animer/conduire une réunion, droits, déontologie et obligations des agents publics, pratiquer une communication bienveillante, mieux gérer son temps et ses priorités, etc...</p> <p>En parallèle, assurer une meilleure communication sur les possibilités financières de prise en charge des dites formations</p>	<p>C - Communication</p>
		<p>37.3 - Diffuser de manière plus large et rendre plus accessible le document explicatif pour la PEDR</p>	<p>C - Communication</p>
		<p>37.4 - Dans le domaine de l'encadrement doctoral, poursuivre dans l'organisation régulière des séminaires de sensibilisation à la responsabilité professionnelle des HDR, selon le schéma suivant : des conférences pour le plus grand nombre sur l'encadrement doctoral l'année N, suivies d'ateliers d'échanges de pratiques, thématisés SHS/SST en petits groupes, l'année N+1.</p>	<p>F - Formalisation</p>
		<p>37.5 - S'agissant du dispositif de gestion des EC en situation de mal-être ou « désœuvrement », et pour une meilleure traçabilité, effectuer d'une part un bilan écrit des rencontres avec les VP concernés dans un but de traçabilité. Réaliser d'autre part un suivi sur une période de 3 ans et en reprenant contact avec les bénéficiaires afin de mieux en mesurer l'efficacité.</p>	<p>D - Développement</p>
		<p>37.6 - Rendre obligatoire les formations au management pour les nouveaux directeurs d'unités ; cela permettrait entre autres de s'aligner sur les pratiques des organismes partenaires CNRS, INSERM ou INRAE.</p>	<p>D - Développement</p>

38 - Développement professionnel continu

<p>La réglementation reconnaît le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires sous certaines conditions : actions de formation professionnelle prévues par les statuts particuliers, droit individuel à la formation, périodes de professionnalisation, congé de formation professionnelle et possibilité d'une mise en disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général.</p> <p>De même, elle ouvre sous conditions aux agents contractuels le droit à des congés pour formation professionnelle, pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pour formation professionnelle.</p>	<p>L'UT met en place et suit un plan de formation annuel complet et cadré, avec la possibilité de prendre en compte des demandes plus spécifiques si besoin. Les agents contractuels ont également accès à l'ensemble des formations proposées.</p> <p>Le Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) est proposé par l'établissement ; une dizaine de personnes en bénéficie chaque année. Il s'agit d'un CRCT « recherche », à distinguer du CRCT « pédagogique » moins courant/classique.</p> <p>Un plan de formation des doctorants est également en place, avec obligation d'y participer (un doctorant devant obligatoirement valider 100 heures de formation avant de pouvoir soutenir sa thèse) : https://collegedoctoral-cvl.fr/as/ed/CDCVL/formations.pl?site=CDCVL</p> <p>L'UT propose la possibilité de présenter simplement un ensemble de recherches scientifiques dans le cadre d'une « thèse sur travaux » ; elle permet l'obtention d'un doctorat sur la base de travaux de recherche personnels réalisés par le candidat antérieurement à son inscription à l'université (à ne pas confondre avec le doctorat sur VAE) : https://collegedoctoral-cvl.fr/as/ed/page.pl?site=CDCVL&page=procedures</p> <p>Le Centre d'Accompagnement à la Pédagogie pour les Enseignants (CAPE) est destiné à l'amélioration continue des formations et s'appuie sur deux pôles complémentaires pour atteindre un même objectif : un pôle accompagnement à la pédagogie et un pôle qualité des formations. A noter que les formations du CAPE sont ouvertes à tous et obligatoires pour les nouveaux arrivants tels que les MCF stagiaires.</p>	<p>38.1 - Alimenter, pour un accès à l'information plus aisé et une meilleure lisibilité, une page web dédiée aux chercheurs, avec des liens permettant d'accéder à toutes les informations importantes et utiles : appels à projets récurrents, procédures de mobilité nationale et internationale, formations, PEDR, CRCT recherche et CRCT pédagogique, etc....</p>	<p>F - Formalisation</p>
---	---	--	--------------------------

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

<p>Par les textes, le statut des enseignants-chercheurs prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le suivi de carrière qui relève du Conseil national des universités, - le droit à participer aux travaux d'une équipe de recherche dans certaines conditions, - le droit à la formation continue sur temps de travail, concernant leurs différentes missions. Les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) participent à la formation initiale et continue des personnels enseignants-chercheurs, - la possibilité de bénéficier de congés pour recherches ou conversions thématiques. <p>L'article 34 du décret n° 84-135 du 24 février 1984 précise les dispositions applicables aux congés pour mission temporaire des professeurs des universités praticiens hospitaliers et des maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers.</p>	<p>Les procédures sur les mobilités des EC sont votées par la CR et validées par le CA, avec 3 documents de « cadrage » distincts :</p> <ul style="list-style-type: none"> . mobilité-recherche au sein de l'UT, . mobilité-recherche sortante des EC de l'UT, . mobilité-recherche accueil des EC extérieurs à l'UT. <p>Le plan de formation des 5 ED est décliné en 3 axes liés à l'insertion professionnelle des doctorants :</p> <ul style="list-style-type: none"> . enseignement supérieur, . entreprises / entrepreneuriat, . bilan de compétences et projet professionnel. <p>Le descriptif de l'offre figure en ligne sur le site web du collège doctoral : https://collegedoctoral-cvl.fr/as/ed/CDCVL/formations.pl?site=CDCVL</p> <p>Par ailleurs, tous les doctorants contractuels de l'UT ont accès au plan de formation.</p> <p>Concernant la formation des EC, actuellement c'est la DRH qui sollicite la Direction de la Formation Continue (DFC) au coup par coup.</p> <p>L'UT prévoit des dispositions pour favoriser la mobilité des Maîtres de conférence des Universités – Praticiens Hospitaliers (MCU-PH) pour leur permettre d'être qualifiés aux fonctions de Professeur des Universités – Praticiens Hospitaliers (PU-PH).</p>	<p>39.1 - Améliorer le recensement systématique des besoins des EC en matière de formation, en désignant un référent formation par unité de recherche ; il permettrait notamment d'assurer une meilleure collaboration entre les directions ressources humaines et formation continue</p>	<p>D - Développement</p>
---	--	---	--------------------------

40 - Supervision en début de carrière

<p>Afin de favoriser l'accès à la formation par la recherche, le code de la recherche prévoit la possibilité pour les établissements d'attribuer des allocations individuelles spécifiques et de les abonder par une indemnité. Les bénéficiaires de ces allocations sont titulaires de contrats doctoraux dont le régime juridique est prévu par décret. Le doctorat constitue une expérience professionnelle.</p> <p>L'article 3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 précise les missions des enseignants-chercheurs en matière d'élaboration et de transmission des connaissances, de direction, conseil, tutorat, orientation et insertion professionnelle des étudiants et affirme la vocation prioritaire des professeurs des universités à assurer leur service d'enseignement sous forme de cours ainsi que la direction des unités de recherche."</p> <p>La procédure de dépôt des thèses de doctorat avant leur soutenance figure dans l'arrêté du 7 août 2006 relatif aux modalités de dépôt, de signalement, de reproduction, de diffusion et de conservation des thèses ou des travaux présentés en soutenance en vue du doctorat.</p>	<p>La charte des thèses de l'UT (commune) et la convention doctorale (propre à chaque doctorant) constituent les documents de référence, permettant de bien cadrer/normer les activités du doctorant mais également du directeur de thèse. Pour autant, à ce jour rien d'équivalent n'existe pour les stages et mémoires en masters (hors convention de stage qui satisfait à un objectif essentiellement administratif et juridique).</p> <p>Il ressort que le parrainage par le directeur de thèse est bien établi pour les doctorants. Mais qu'en est-il des jeunes EC nouvellement nommés ?</p> <p>Les possibilités de missions d'enseignement ne sont pas toujours bien connues des doctorants.</p>	<p>40.1 - Pour les jeunes EC, nommer une personne-ressource extérieure au laboratoire, professeur, pour une durée de 4 ans, dont le but est de faire un mentoring régulier.</p>	<p>F - Formalisation</p>
		<p>40.2 - Mieux communiquer sur les possibilités de réalisation de missions d'enseignement par les doctorants</p>	<p>C - Communication</p>

Actions	Leader(s)	Associé(s)	Délai de réalisation	Indicateur(s) de suivi / progression	2021				2022				2023				2024			
					T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
ASPECTS ETHIQUES ET PROFESSIONNELS DU METIER DE CHERCHEUR																				
1 - Liberté de recherche																				
1.1 - Adresser la charte à tous les Directeurs d'Unités pour affichage dans les labos et diffuser celle-ci par voie électronique à l'ensemble des chercheurs, notamment nouveaux arrivants, au moment de la rentrée universitaire.	DRV		9 mois	Diffusion annuelle de la charte à tous les Directeurs d'Unités et à l'ensemble des chercheurs																
1.2 - Formaliser et inscrire dans les conventions avec les partenaires industriels les principes d'indépendance et de liberté de la recherche.	DRV	DAJP	24 mois	Réalisation de la formalisation/inscription des principes dans les conventions avec les partenaires industriels																
3 - Responsabilité professionnelle																				
3.1 - Assurer une publicité plus large et régulière sur la question de l'intégrité scientifique	DRV	Référent intégrité scientifique	12 mois	Nombre de publicités ou de conférences sur la question de l'intégrité scientifique																
3.2 - Inscrire au plan de formation de l'établissement une formation sur l'intégrité scientifique destinée aux chercheurs et enseignants-chercheurs et personnels d'appui à la recherche.	DRH	DRV Référent intégrité scientifique	12 mois	Nombre d'EC ayant suivi la formation sur l'intégrité scientifique																
3.3 - Systématiser la signature par les nouveaux arrivants d'une charte relative à la confidentialité, aux conflits d'intérêts et aux règles éthiques qui permet notamment de rappeler les droits et obligations en matière de propriété intellectuelle	DRH	DRV Référent intégrité scientifique Référent déontologie	15 mois	Ecriture de la charte et intégration au dossier RH Taux de signature de la charte																
4 - Attitude professionnelle																				
4.1 - Diffuser à chaque nouvel arrivant le règlement intérieur de l'unité et mettre en place un document permettant de valider le fait que chaque membre de l'unité est bien informé de celui-ci. Procéder périodiquement (par exemple, au moment du renouvellement de l'unité) à la mise à jour et diffusion de ce dernier. Enfin, afficher ce règlement intérieur dans des endroits clés de l'unité.	DRV	DRH	24 mois	Etablissement du document permettant de consigner que l'information des personnels vis-à-vis du règlement intérieur des unités a bien été réalisée. Affichage du règlement intérieur dans les unités.																
5 - Obligations contractuelles et légales																				
5.1 - Poursuivre et renforcer les dispositifs existants permettant d'éviter le décrochement d'EC.	Présidence	DRV DRH	24 mois	Nombre d'EC non-rattachés à un laboratoire																
5.2 - Ré-affirmer l'importance de l'utilisation systématique et de la diffusion des cahiers de laboratoire	DRV		15 mois	Nombre de messages/documents sur le sujet des cahiers de laboratoire à destination des EC																
5.3 - Accélérer et finaliser la dématérialisation des cahiers de laboratoire, en les inscrivant plus globalement et officiellement dans le futur Plan de Gestion des Données (PGD)	DRV	DSI	36 mois	Réalisation de la dématérialisation des cahiers de laboratoire et/ou leur intégration dans le plan de gestion des données																
5.4 - Mieux sensibiliser les chercheurs sur la question de la propriété intellectuelle et essayant autant que possible de l'adapter aux usages des laboratoires et améliorer la communication sur les sujets de prime au brevet et prime d'intéressement notamment. Dans ce but, proposer de manière plus systématique une formation sur la Propriété Intellectuelle aux personnels de l'établissement (une conférence sur ce sujet est déjà proposée au plan de formation des doctorants).	DRV	DCOM DRH	15 mois	Mise en place d'une page spécifique à la propriété intellectuelle et aux actions de formation sur le site intranet de l'UT Pourcentage de doctorants et de personnels qui suivent les formations																
5.5 - Par le biais du logiciel OSCAR qui recense l'ensemble des projets recherche avec flux financiers, améliorer le fonctionnement et l'utilisation des notifications automatiques (jalons, remises de rapports, audits, etc ...) pour un meilleur suivi et une réactivité accrue vis à vis de la gestion des projets.	DRV	DSI	18 mois	Nombre de bilans intermédiaires																
5.6 - Formaliser, organiser et systématiser la rédaction des fiches projets recensant les points de vigilance.	DRV	DSI	18 mois	Nombre de fiches projets																

6 - Responsabilité (retour financier, audits financiers/recherche/éthique, transparence des données)					
6.1- Poursuivre le développement et déploiement de l'outil OSCAR au sein de l'établissement en permettant la signature électronique sécurisée, l'archivage des documents, ...	DRV	DSI	18 mois	Signature électronique fonctionnelle	18 mois
6.2 - Instaurer un Plan de Gestion des Données (PGD) de la recherche dans l'établissement et aider les chercheurs à la mise en place et au suivi des PGD et des données associées. Mettre en ligne la conférence MSH sur le plan de gestion des données.	DRV	DSI SOP SCD MSH	21 mois	Nombre de consultations de la conférence MSH sur le plan de gestion des données Nombre de participants aux journées d'accompagnement des porteurs de projets "PGD"	21 mois
7 - Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (santé et sécurité, protection des données et mesures de confidentialité...)					
7.1 - Développer les formations à la sécurité au travail et augmenter le nombre de personnes formées, notamment en lien avec les spécificités des laboratoires de l'UT (manipulation produits chimiques, radioprotection, habilitation électrique, etc ...). Dans un second temps, dispenser lesdites formations en langue anglaise.	PEPSS	DRV DRH	30 mois	Nombre de formations spécialisées santé/sécurité au travail Nombre d'inscrits aux formations santé/sécurité au travail Nombre de formations en langue anglaise	30 mois
7.2 - Améliorer et généraliser l'information des personnels concernant la protection des données, mieux informer les utilisateurs tant sur les obligations que sur les solutions offertes par l'établissement.	DSI	DAJP DU	24 mois	Nombre de formations à la sécurité informatique des personnels recherche Nombre de matériels informatiques prêtés par la DSI pour les déplacements à l'étranger Inscription des informations liées à la sécurité informatique dans les documents de déplacement	24 mois
7.3 - Développer un module court sur la sécurité informatique (20-30mn) à destination des unités de recherche. Ce module pourrait être présenté à l'occasion des assemblées générales des laboratoires.	DSI	DRV	18 mois	Réalisation du module et présentation aux unités de recherche	18 mois
8 - Diffusion et exploitation des résultats					
8.1 - Améliorer la diffusion de la culture «science ouverte» et poursuivre le développement du portail archives ouvertes HAL de l'établissement.	DCOM	DRV	30 mois	Nombre de dépôts Nombre de laboratoires ayant un portail Nombre de chercheurs ayant déposé sur HAL	30 mois
8.2 - Créer, en lien avec C-Valo, une vitrine numérique du transfert de technologies et savoir-faire de l'établissement et de ses partenaires académiques avec qui il partage la tutelle des unités.	DRV	DSI SCD	33 mois	Réalisation du portail numérique sur le transfert de technologies et savoir-faire de l'UT en français Traduction du portail en anglais	33 mois
8.3 - Préparer la diffusion du dispositif ORCID dans la communauté des chercheurs et former à son fonctionnement, intérêt et finalité.	DRV	DSI	15 mois	Nombre d'EC ayant un numéro ORCID	15 mois
9 - Engagement vis-à-vis de la société					
9.1 - Harmoniser les pratiques des unités et mieux coordonner les actions et publications à destination du grand public. 9.2 - Faire venir régulièrement des classes de lycées à la finale de l'évènement "ma thèse en 180 secondes". En parallèle, relayer l'évènement sur la chaîne web de l'UT.	DCOM	DRV	24 mois	Mise en forme du plan de communication institutionnel destiné au grand public Nombre de consultations des pages des réseaux sociaux professionnels Nombre d'articles diffusés via "The Conversation" et relayés par les journaux nationaux et internationaux Nombre de vues sur la chaîne web de l'UT	24 mois
9.3 - Etendre la diffusion du journal institutionnel à l'extérieur et au « grand public », en particulier en mettant en place une version électronique.	DCOM	0	12 mois	Nombre de messages d'envoi du journal institutionnel de l'UT en version électronique (hors diffusion interne)	12 mois

9.4 - Se rapprocher de certains lycées et collèges en leur proposant l'intervention de doctorants, afin d'améliorer la diffusion de la culture scientifique.	DRV	DRH Maison pour la Science	15 mois	Nombre d'interventions de doctorants et chercheurs dans les établissements scolaires Inscription de ces actions pour public établissements scolaires dans le plan de formation des doctorants	15 mois
--	-----	-------------------------------	---------	--	---------

10 - Non-discrimination (concernant 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)

10.1 - Opérer une traduction plus systématique des documents à destination des personnels en anglais (contrat de travail, circulaires, documents d'information et de sensibilisation notamment en matière de non-discrimination). Disposer d'un guichet unique d'accueil des chercheurs étrangers à la Direction des Ressources Humaines	Mission égalité DCOM	DRH DRI	24 mois	Traduction en anglais des documents en matière de non-discrimination Mise en place d'un guichet/service unique pour le suivi et la gestion	24 mois
10.2 - Elaborer, en lien avec les items 12 et 13 (procédures de recrutement ouvertes et transparentes), un document de sensibilisation (sous forme de flyer) sur la non-discrimination et égalité en matière de recrutement. Proposer également une action de formation spécifique sur la thématique de la non-discrimination à destination des membres des comités de sélection et des personnes en charge du recrutement.	DRH DCOM	Mission égalité	18 mois	Réalisation et diffusion du document de sensibilisation sur la non-discrimination et égalité en matière de recrutement	18 mois
10.3 - Etendre à tous les personnels, notamment recherche, ce que l'établissement a déjà mis en place pour les étudiants, une politique inclusive des personnes transgenres / LGBT.	Mission égalité	DRH DSI DAJP	12 mois	Recensement des actions mise en place au sein du plan non-discrimination	12 mois

RECRUTEMENT

12 - Recrutement (généralités)

12.1 - Actualiser la charte des contractuels, en intégrant par exemple la loi récente sur la transformation de la fonction publique (contrat de projet notamment).	DRH	Composantes DRV Directeurs d'Unités	15 mois	Actualisation de la charte	15 mois
12.2 - Mettre en place un système de mentoring pour les personnels nouvellement recrutés avec une valorisation de cette mission.	DRH	DRV	9 mois	Nombre d'EC nouvellement nommés bénéficiant d'un système de mentoring	9 mois

13 - Recrutement (publication des postes)

13.1 - Travailler à la mise en place d'une fiche de poste de recrutement uniformisée précisant les compétences attendues des candidats qui sera également traduite en anglais. Traduire également en anglais la page web du site internet sur le volet recrutement. Mener une réflexion pour optimiser les circuits de diffusion des offres d'emploi afin que les publications soient systématisées et qu'ainsi elle soient diffusées auprès d'un vivier le plus large possible (Euraxess, réseaux sociaux dédiés...).	DRH	DCOM	18 mois	Proportion français / anglais des annonces passées Mise en place de la fiche-type de recrutement Compléter les fiches de poste des concours en ajoutant/précisant les compétences attendues Passage au compte unique sous GALAXIE	18 mois
--	-----	------	---------	--	---------

14 - Comités de sélection

14.1 - Rendre obligatoire la signature de l'engagement de déclaration autour des conflits d'intérêts par chaque membre à titre individuel, lors du déroulement des jurys de comités de sélection afin de prévenir les éventuels conflits d'intérêts qui pourraient survenir.	DRH		12 mois	Nombre de procès-verbaux de comités de sélection remontés par le Président de comités de sélection comportant la signature individuelle	12 mois
14.2 - Développer la formation des présidents et membres des comités de sélection sur le volet recrutement et garantir un meilleur accompagnement. Systématiser la tenue d'une réunion annuelle avec les présidents des comités pour rappeler les mesures et principes qui président au recrutement.	DRH		12 mois	Nombre de Présidents de comités de sélection ayant assisté aux formations	12 mois


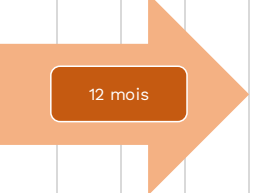







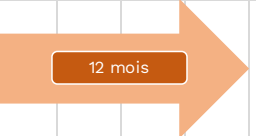


15 - Transparence (information préalable des candidats concernant les critères de recrutement)

15.1 - Définir et publier les procédures de recrutement pour les doctorants financés sur des fonds externes et pour les post-doctorants.	DRH	DRV	30 mois	?	30 mois
15.2 - Transmettre les avis établis par les comités de sélection sur demande des candidats, sur la base d'une fiche renseignée par les présidents des jurys.	DRH	DRV DRI	30 mois	?	30 mois

19 - Reconnaissance des qualifications

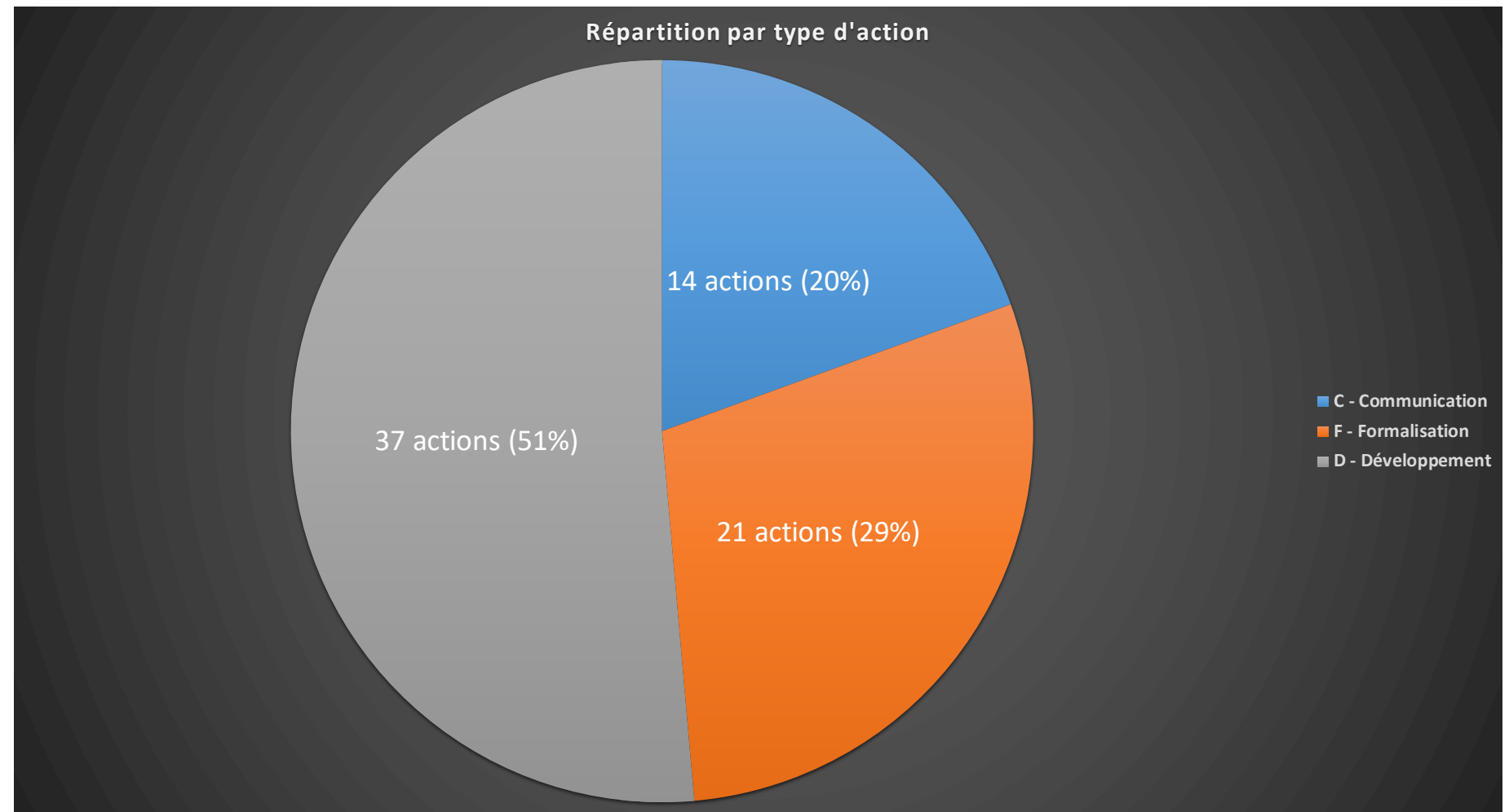
19.1 - Réaliser systématiquement au moment du recrutement des agents contractuels un entretien associant plusieurs recruteurs et non une seule personne.	DRH	Composantes DU	12 mois	Nombre de contractuels ayant bénéficié d'entretiens d'évaluation des qualifications	12 mois
--	-----	-------------------	---------	---	---------

21 - Post-doctorat (principes du recrutement en post-doctorat)					
21.1 - Etablir une définition claire du statut de post-doctorant et mettre en place une procédure de recrutement formalisée pour les contrats de post-docs avec un contrat de travail explicite. Codifier ce statut dans le SI RH afin de pouvoir identifier et suivre clairement cette population.	DRH	DRV DRI	33 mois	Définition des critères d'identification des post-doctorats Nombre de contrats post-doctorat formalisés conclus / an	33 mois
CONDITIONS DE TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE					
22 - Reconnaissance de la profession					
22.1 - Accompagner le doctorant, dès le début du troisième cycle et à l'aide d'un document unique dématérialisé, en y recensant l'ensemble de ses activités et compétences. Ce document est un élément constitutif du dossier de demande de soutenance de thèse.	DRV	Toutes directions métiers	36 mois	Déploiement du document unique	36 mois
23 - Environnement de la recherche (accès aux équipements et installations adéquats)					
23.1 - Poursuivre l'amélioration de l'accueil des personnels, notamment doctorants, par la définition de lieux dédiés sur nos différents sites afin de développer le travail partagé, la collégialité, la pluridisciplinarité, l'entraide, la collaboration enseignants-doctorants, ...	DRV	PEPSS SSU DRH DAJP	21 mois	Nombre de salles dédiées aux doctorants à l'UT Ratio surfaces/doctorants	21 mois
24 - Conditions de travail					
24.1 - Développer la communication sur les dispositifs d'aide et d'accompagnement existants : guichet des relations internationales, action sociale, droit au congé paternité ...	DRI DRH Mission égalité	DCOM	12 mois	Nombre de messages d'information envoyés et/ou mis en ligne sur le site internet	12 mois
24.2 - Améliorer les dispositifs à destination des doctorants (social, accueil, logement, etc ...), en développant une collaboration plus étroite avec le CROUS.	DRI DRV	SSU PEPSS	18 mois	Mise en place d'une convention de partenariat avec un nombre de chambres réservées aux doctorants	18 mois
24.3 - Lancer un groupe de réflexion visant à étudier et mettre en place de nouvelles solutions de travail, en particulier en recherche, en prenant en compte les spécificités des thématiques disciplinaires et les implications au niveau de l'ensemble des composantes de l'établissement.	DRH	DRV	30 mois	Mise en place du groupe de réflexion et lancement des actions proposées	30 mois
24.4 - Amplifier les aides allouées par la Fondation Rabelais et/ou développer des actions d'aide aux doctorants avec d'autres fondations	DRV	DRH DRI	18 mois	Nombre de bénéficiaires d'une aide et sommes allouées	18 mois
25 - Stabilité et continuité d'emploi					
25.1 - Développer les fonctions d'accompagnement à la carrière au sein de la direction des ressources humaines, soit en ayant recours à des vacataires soit en faisant appel à des organismes spécialisés.	DRH		24 mois	Nombre d'EC ayant bénéficié d'un dispositif de conseils sur la carrière	24 mois
26 - Financement, salaires et accès à la sécurité sociale					
26.1 - Mener, afin d'avoir une politique salariale plus équitable et cohérente, une action concertée visant à éviter les écarts de salaires et mieux homogénéiser les rémunérations sur postes équivalents.	DRH		21 mois	Ecart de salaires entre les différentes catégories/populations concernées	21 mois
27 - Équilibre entre les sexes					
27.1 - Créer un mentorat et d'un marrainage/parrainage spécifiquement à destination des femmes en carrière universitaire, en lien avec le plan "égalité professionnelle" en cours d'écriture.	Mission égalité	DRH DRV	12 mois	Nombre de femmes EC ayant bénéficié du mentoring ou marrainage/parrainage	12 mois
27.2 - 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	Mission égalité	DRH DRV	12 mois	Nombre d'actions de sensibilisation effectuées	12 mois
28 - Développement de carrière et réduction de l'insécurité quant à l'avenir professionnel					
28.1 - Insister, avec le Chargé d'insertion des écoles doctorales, sur les dispositifs de développement de carrière dans et hors établissement.	DRV (RED)	DRH	12 mois	Nombre d'individus faisant appel au dispositif de développement de carrière	12 mois
28.2 - Améliorer l'information sur les possibilités de mobilité, en utilisant, par exemple les dispositifs ERASMUS, en adoptant une approche plus transversale à l'aide de fiches synthétiques et spécifiques (mobilité interne / externe).	DRI	DRV DRH	9 mois	Nombre de personnes ayant réalisé une mobilité interne ou externe	9 mois

28.3 - Améliorer la communication sur les possibilités d'accès aux cours de français pour les chercheurs étrangers et leurs conjoints afin de faciliter leur insertion professionnelle comme personne.	DRI DCOM	DRV	9 mois	Nombre de personnes étrangères (EC et/ou conjoints) inscrites aux cours de français	
29 - Valorisation de la mobilité (géographique, intersectorielle, interdisciplinaire et virtuelle)					
29.1 - Encourager davantage les possibilités de mobilité des doctorants à l'étranger. Promouvoir le dispositif des cotutelles de thèse. Renforcer le soutien financier via les écoles doctorales afin de promouvoir l'aide à la mobilité.	DRI DRV		12 mois	Nombre de contrats cadres internationaux avec des mobilités de doctorants / nombre d'aides à la mobilité accordées par les ED / nombre de cotutelle / nombre de missions Sifac à l'étranger pour des doctorants / nombre d'autorisations de déplacements pour l'étranger pour des doctorants	
29.2 - Valoriser et mieux faire reconnaître les possibilités de mobilités pour les enseignements-chercheurs et chercheurs	DRI	DRV	12 mois	Nombre d'EC ayant réalisé des séjours à l'étranger /mobilités thématiques /autres	
31 - Droits de propriété intellectuelle					
31.1 - Améliorer la qualité de l'information diffusée aux bénéficiaires lors du versement des primes et intéressements	DRV	DRH	6 mois	Taux de courriers envoyés au inventeurs bénéficiaires	
32 - Co-auteurs					
32.1 - Formaliser et renforcer la coordination entre le référent intégrité scientifique, le Service Partenariat Innovation Valorisation et la Direction des Affaires Juridiques et du Patrimoine, lors des saisines sur les questions des co-auteurs de publications et de brevets.	DRV		18 mois	Nombre de saisines du référent intégrité scientifique	
32.2 - Améliorer et développer la compétence spécifique nécessaire concernant les droits d'auteurs, puis former les personnels	DAJP DRV		24 mois	Nombre de personnes formées aux droits d'auteurs	
33 - Valorisation de l'enseignement					
33.1 - Valoriser davantage le travail d'enseignement et les responsabilités en matière administrative effectués par les Enseignants-Chercheurs à l'aide d'un référentiel clair des tâches accomplies.	DRV DRH	Composantes	24 mois	Nombre d'EC réalisant des tâches administratives ponctuelles et/ou régulières	
33.2 - Inciter les jeunes MCF à suivre les formations à l'enseignement et la pédagogie délivrées par le CAPE (Centre d'Accompagnement à la Pédagogie)	DRH	CAPE	18 mois	Nombre de formations mises en place par le Centre d'Accompagnement à la Pédagogie	
33.3 - Valoriser la décharge d'enseignement proposée en début de carrière aux jeunes enseignants-chercheurs afin de mieux appréhender tous les aspects du métier.	DRH		18 mois	Nombre de personnes ayant demandé et/ou bénéficié d'une décharge d'enseignement	
34 - Plaintes et recours : assistance en cas de conflits					
34.1 - Former et informer sur les violences et les mesures existantes à l'Université de Tours. Rendre ces formations obligatoires pour les nouveaux arrivants, les Responsables Administratifs et de Services, les Directeurs et les personnels ayant une responsabilité.	Mission égalité DRH DAJP		12 mois	Nombre de personnes inscrites aux formations sur les violences Nombre de plaintes/recours enregistrés	
34.2 - Former les personnels en poste de responsabilité (responsables administratifs, doyens, directeurs de laboratoire) sur la médiation et la gestion des conflits. Mettre en place des référents conflit de proximité qui seront formés à la médiation (plan d'action sur les risques psycho-sociaux).	DRH Chargé de mission Qualité de Vie au Travail	PEPSS Mission égalité Médiateur Réfèrent déontologie	12 mois	Nombre d'actions de sensibilisation effectuées Désignation des référents conflit de proximité	
35 - Participation aux organes de décision					
35.1 - Communiquer davantage auprès des chercheurs sur le rôle et les missions de la commission recherche et améliorer la diffusion de ses travaux.	DCOM	DRV	12 mois	Nombre de consultations web effectuées	
FORMATION					
36 - Relation avec les directeurs de thèse/stage et encadrants					

36.1 - Poursuivre l'effort de traduction des documents disponibles sur le site du collège doctoral, au moins en langue anglaise, dont la majorité est actuellement rédigée en français	DRV		15 mois	Nombre de docs traduits en anglais / nombre de pages web du site traduites / % de consultations	15 mois
36.2 - Mettre en place des outils pour favoriser des missions complémentaires associées au contrat doctoral autres que dans le domaine de l'enseignement : diffusion de la culture scientifique, valorisation, etc...	DRV	DRH	30 mois	Nombre de missions complémentaires réalisées annuellement Ratio missions complémentaires / enseignement	30 mois
36.3 - Utiliser les portfolios des doctorants en élaboration sur la plateforme ADUM pour permettre aux jeunes docteurs d'afficher en ligne leurs compétences, ceci afin de faciliter la création d'un réseau et la poursuite de carrière	DRV (RED)	0	15 mois	Document complété sous ADUM tout au long de la thèse avec mail de rappel sur finalité et importance 2 fois par an / document obligatoire et constitutif du dossier de demande de soutenance	15 mois
37 - Supervision et tâches de gestion					
37.1 - Rappeler les possibilités d'accès à des formations plus « généralistes » : savoir animer/conduire une réunion, droits, déontologie et obligations des agents publics, pratiquer une communication bienveillante, mieux gérer son temps et ses priorités, etc... En parallèle, assurer une meilleure communication sur les possibilités financières de prise en charge des dites formations	DRH	DRV DU	12 mois	Nombre de demandes et/ou d'arbitrages en commission formation Montant global annuel concerné Nombre d'EC inscrits aux formations "généralistes"	12 mois
37.3 - Diffuser de manière plus large et rendre plus accessible le document explicatif pour la PEDR	DRV DRH	0	12 mois	Nombre de consultations du document PEDR sur l'Intranet Nombre d'EC demandant et/ou bénéficiant de la PEDR	12 mois
37.4 - Dans le domaine de l'encadrement doctoral, poursuivre dans l'organisation régulière des séminaires de sensibilisation à la responsabilité professionnelle des HDR, selon le schéma suivant : des conférences pour le plus grand nombre sur l'encadrement doctoral l'année N, suivies d'ateliers d'échanges de pratiques, thématiques SHS/SST en petits groupes, l'année N+1.	DRV (RED)	DRH	12 mois	Nombre de participants aux conférences et nombre de participants aux ateliers	12 mois
37.5 - S'agissant du dispositif de gestion des EC en situation de mal-être ou « désœuvrement », et pour une meilleure traçabilité, effectuer d'une part un bilan écrit des rencontres avec les VP concernés dans un but de traçabilité. Réaliser d'autre part un suivi sur une période de 3 ans et en reprenant contact avec les bénéficiaires afin de mieux en mesurer l'efficacité.	DRH	VP Recherche VP Formation	21 mois	Nombre de personnes reçues / entendues Mise en place d'un tableau de suivi	21 mois
37.6 - Rendre obligatoire les formations au management pour les nouveaux directeurs d'unités ; cela permettrait entre autres de s'aligner sur les pratiques des organismes partenaires CNRS, INSERM ou INRAE.	DRH	DRV	18 mois	Nombre de formations "management" dispensées aux DU Nombre de nouveaux DU inscrits aux formations sur le management Ratio nouveaux DU formés / total des DU	18 mois
38 - Développement professionnel continu					
38.1 - Alimenter, pour un accès à l'information plus aisé et une meilleure lisibilité, une page web dédiée aux chercheurs, avec des liens permettant d'accéder à toutes les informations importantes et utiles : appels à projets récurrents, procédures de mobilité nationale et internationale, formations, PEDR, CRCT recherche et CRCT pédagogique, etc... .	DRV	DCOM	15 mois	Réalisation de la page web Taux de consultation de la page web	15 mois
39 - Accès à la formation à la recherche et au développement continu					
39.1 - Améliorer le recensement systématique des besoins des EC en matière de formation, en désignant un référent formation par unité de recherche ; il permettrait notamment d'assurer une meilleure collaboration entre les directions ressources humaines et formation continue	DRH	DRV	18 mois	Nombre de demandes de formations effectuées par les EC Présence d'un référent formation identifié par unité de recherche	18 mois
40 - Supervision en début de carrière					
40.1 - Pour les jeunes EC, nommer une personne-ressource extérieure au laboratoire, professeur, pour une durée de 4 ans, dont le but est de faire un mentoring régulier.	DRH DRV	0	24 mois	Nombre de personnes-ressources nommées Ratio nombre personnes-ressources / nombre de jeunes EC	24 mois
40.2 - Mieux communiquer sur les possibilités de réalisation de missions d'enseignement par les doctorants	DRV (RED)	0	18 mois	Nombre d'heures d'enseignement effectuées par les doctorants	18 mois

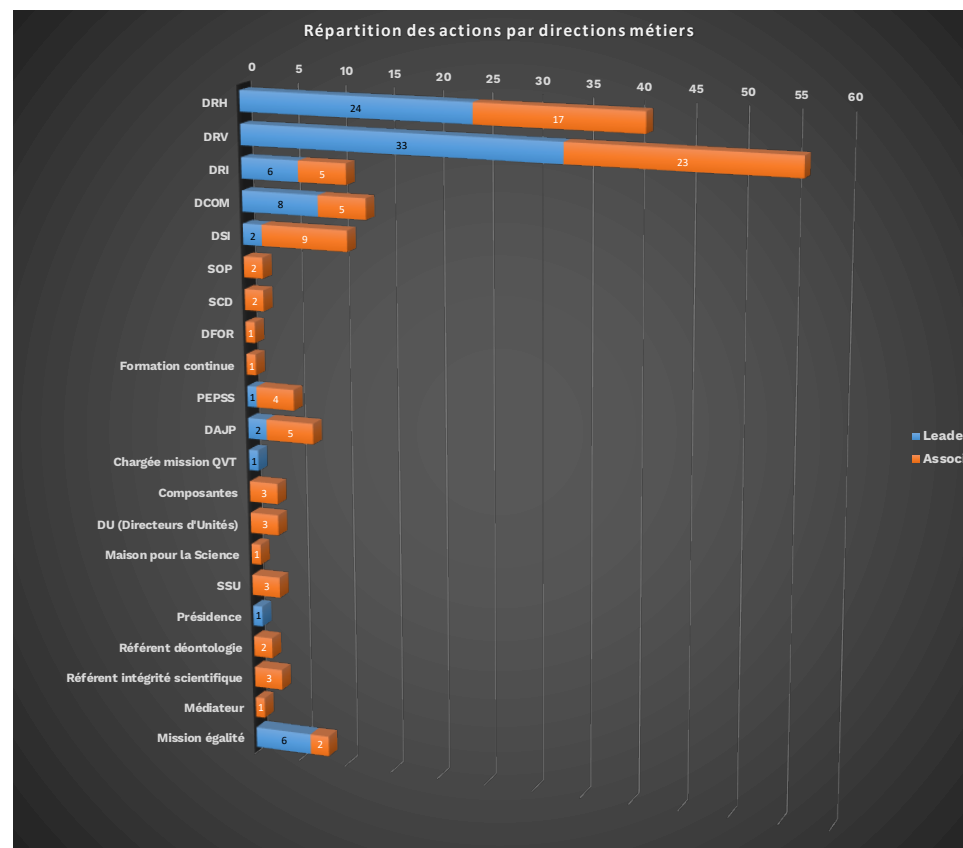
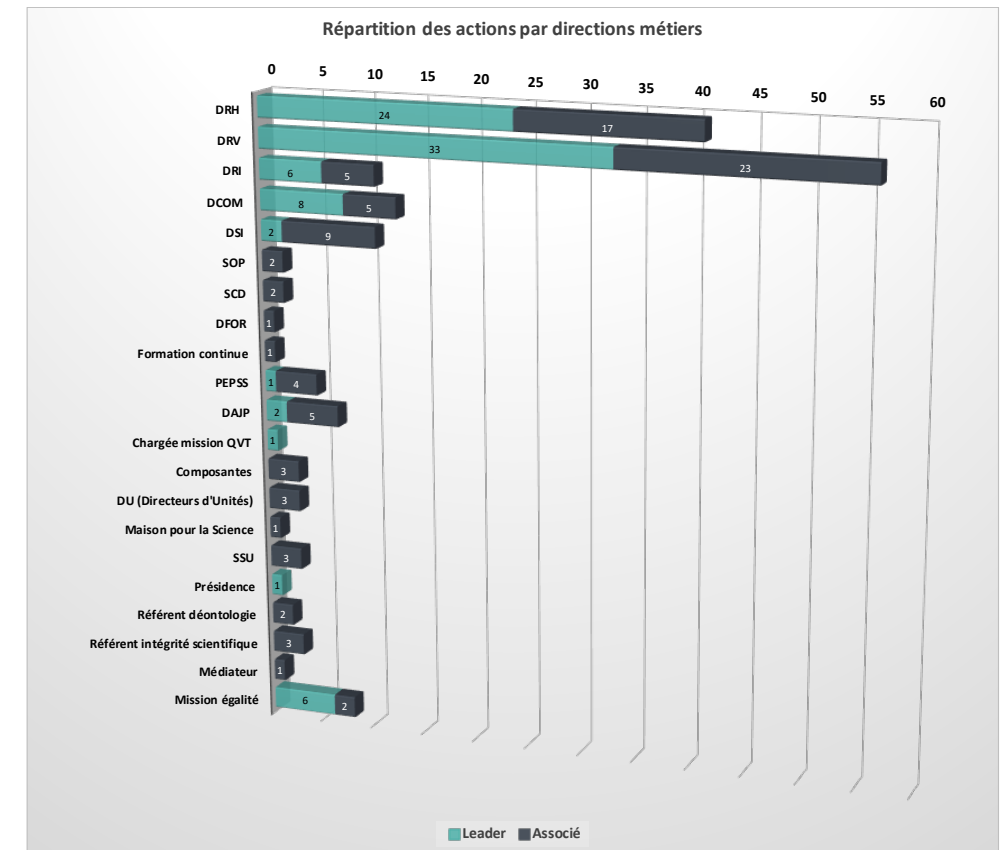
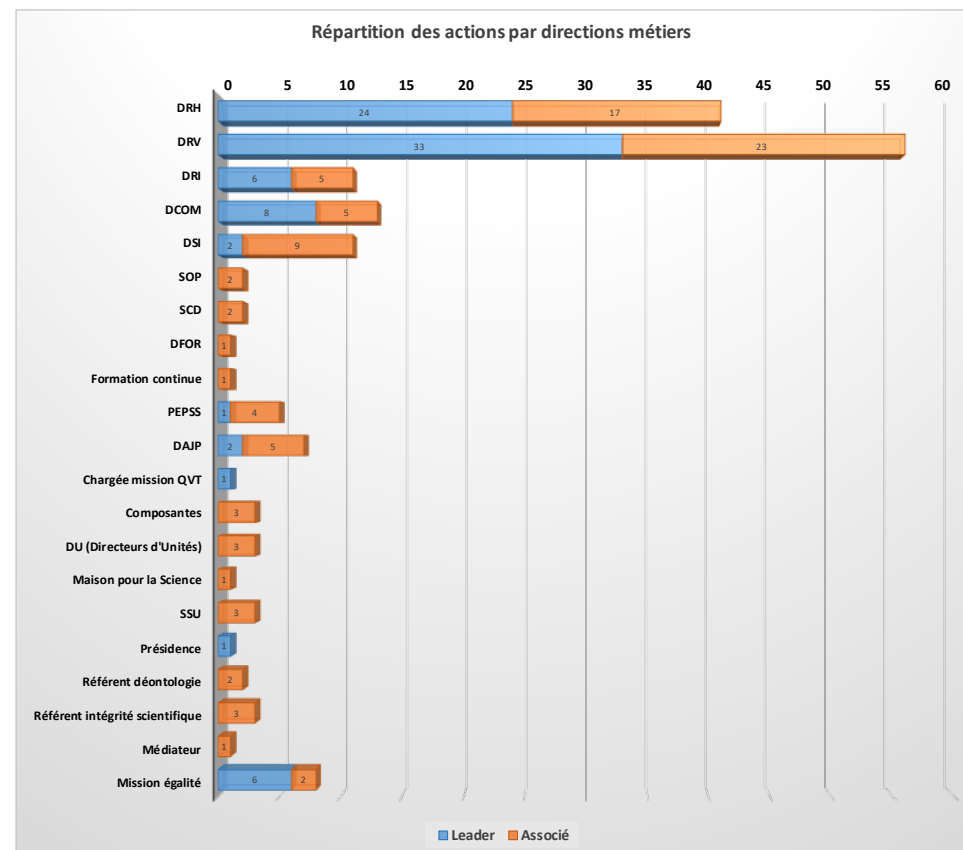
		Nb. actions	
C - Communication	Rappel et diffusion des pratiques en place	14	19,44%
F - Formalisation	Dispositifs existants mais non-contractualisés	21	29,17%
D - Développement	Nouveaux dispositifs à créer/implémenter	37	51,39%
		72	



	Leader*	Associé*
DRH	24	17
DRV	33	23
DRI	6	5
DCOM	8	5
DSI	2	9
SOP		2
SCD		2
DFOR		1
Formation continue		1
PEPSS	1	4
DAJP	2	5
Chargée mission QVT	1	
Composantes		3
DU (Directeurs d'Unités)		3
Maison pour la Science		1
SSU		3
Présidence	1	
Référent déontologie		2
Référent intégrité scientifique		3
Médiateur		1
Mission égalité	6	2

40,00%	28,33%
55,00%	38,33%
10,00%	8,33%
13,33%	8,33%
3,33%	15,00%
	3,33%
	3,33%
0,00%	1,67%
0,00%	1,67%
1,67%	6,67%
3,33%	8,33%
1,67%	0,00%
5,00%	5,00%
5,00%	5,00%
1,67%	1,67%
5,00%	5,00%
1,67%	5,00%
10,00%	

* plusieurs leaders et/ou associés possibles par action



	Nb. actions	
6 mois	1	1,39%
9 mois	4	5,56%
12 mois	19	26,39%
15 mois	8	11,11%
18 mois	15	20,83%
21 mois	4	5,56%
24 mois	11	15,28%
27 mois	0	0,00%
30 mois	6	8,33%
33 mois	2	2,78%
36 mois	2	2,78%
	72	

