

Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)



Plan d'actions V2.0

📍 Université de Tours
60 rue du Plat d'Étain
BP 12050
37020 Tours Cedex 1

🌐 univ-tours.fr

🔍 Jérôme CASAS
HRS4R Mission leader
✉ hrs4r@univ-tours.fr

 université
de **TOURS**

- SOMMAIRE -

PREAMBULE	- 3 -
1. L'UNIVERSITE DE TOURS :	- 4 -
1.1 – PRESENTATION GENERALE DE L'UNIVERSITE DE TOURS :	- 4 -
1.2 – UNE STRATEGIE AFFIRMEE POUR LA RECHERCHE :	- 5 -
1.3 – UNE STRATEGIE RH AMBITIEUSE EN DIRECTION DE LA RECHERCHE :	- 7 -
2. METHODOLOGIE :	- 9 -
3. ANALYSE INTERNE ET PLAN D' ACTIONS :	- 12 -
3.1 – ANALYSE INTERNE :	- 12 -
3.2 – PLAN D' ACTIONS :	- 18 -
4. EVALUATION INTERNE ET EXTERNE.....	- 50 -
CONCLUSION	- 51 -
 <i>Annexes :</i>	
ANNEXE 1 : LETTRE D'INTENTION DE L'UT SIGNEE	- 52 -
ANNEXE 2 : DEMANDE DE PROLONGEMENT DELAI COVID-19.....	- 53 -
ANNEXE 3 : ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITE DE TOURS	- 54 -
ANNEXE 4 : COMPOSITION DU CPS ET DES GROUPES DE TRAVAIL	- 55 -
ANNEXE 5 : REPARTITION DES ACTIONS PAR DIRECTIONS METIERS	- 56 -
ANNEXE 6 : SIGLES, ABREVIATIONS ET ACRONYMES	- 57 -

Préambule

Depuis la création, en 2000, de l'Espace européen de la recherche (EER), l'Union Européenne a affiché sa volonté d'attractivité des métiers de la recherche, de construction de perspectives aux carrières et de promotion de la mobilité des chercheurs.

Ainsi, la Commission européenne a inscrit, dès 2005, ces objectifs dans la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. Ces textes permettent de définir les droits et responsabilités des chercheurs mais aussi ceux de leurs employeurs et ont pour vocation d'améliorer les carrières et garantir les conditions de recrutement et le travail des chercheurs en Europe.

Enfin, en 2008, l'Union Européenne lance la stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs et le label associé, également appelée HRS4R. Elle vise à améliorer les pratiques des organismes et établissements œuvrant dans le domaine de la recherche en matière d'éthique et de recrutements et conditions de travail des chercheurs.

Ces objectifs s'inscrivent pleinement dans la politique de soutien et d'excellence de la recherche de l'Université de Tours et à sa volonté de renforcer son rayonnement, son attractivité au niveau international et son inscription pleine et entière dans l'EER.

L'université de Tours a signé la Charte Européenne du chercheur et adopté le Code de Conduite en 2019, après un vote de son Conseil d'Administration le 8 juillet. Elle s'est alors immédiatement lancée dans la démarche d'obtention du label HRS4R.

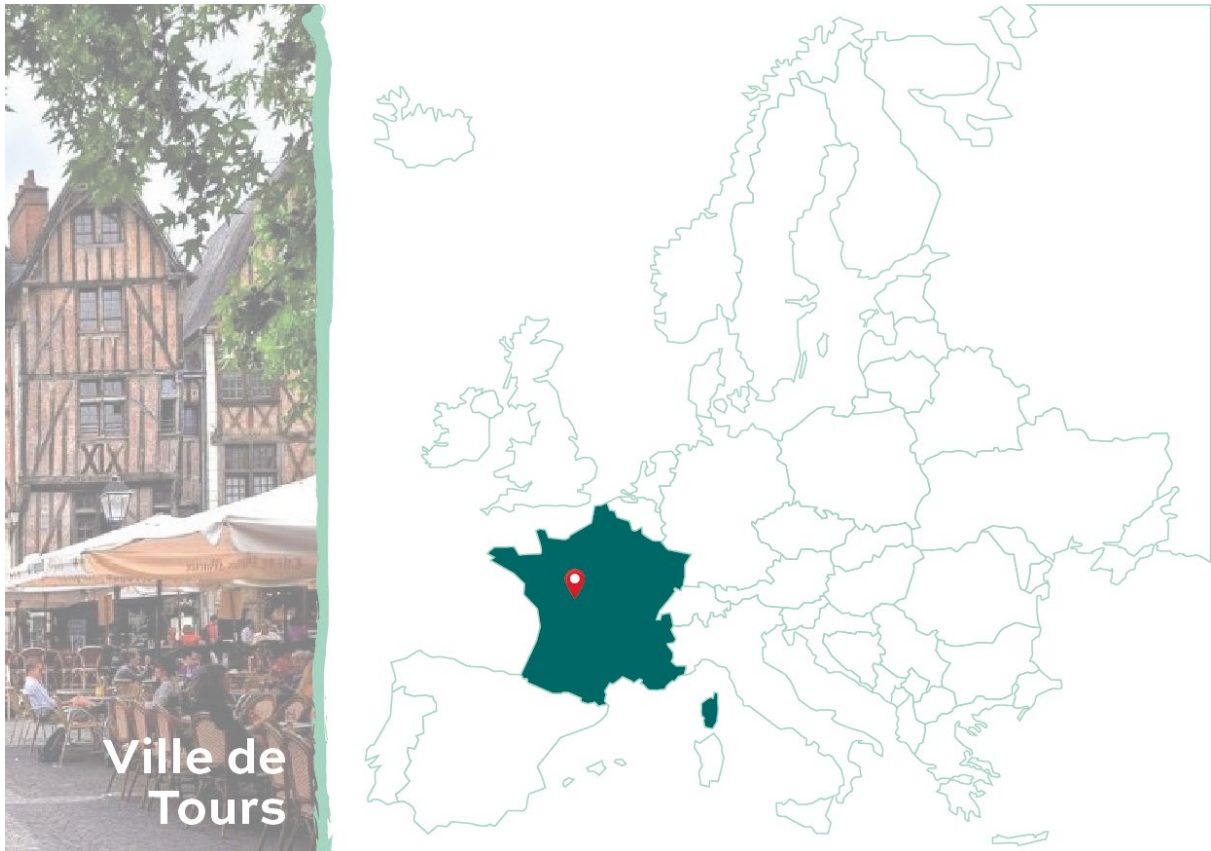
L'université de Tours a tout d'abord défini une méthodologie de travail et un calendrier afin de mener à bien sa candidature au label HRS4R. Elle a souhaité mettre en place une démarche qui soit à la fois collective et inclusive où chaque personne, chercheurs comme personnels d'appui de l'établissement, puisse contribuer à un travail qui a été intensif et dont la méthodologie sera explicitée dans la suite du document. Une analyse interne approfondie a permis de mieux appréhender l'ensemble des pratiques, déjà à l'œuvre dans l'établissement, de nos forces comme de nos faiblesses. Cela a débouché sur l'élaboration d'un plan d'actions. Nous l'avons imaginé et l'utiliserons comme un levier d'amélioration de nos pratiques et une impulsion pour déployer une stratégie RH ambitieuse à même d'amplifier nos actions concernant les conditions de travail, le recrutement et le déroulement des carrières des chercheurs.

L'ensemble de ces éléments sont repris dans la suite de ce document que l'Université de Tours présente, aujourd'hui, avec l'ambition affichée d'obtenir la labellisation HRS4R.

1. L'Université de Tours :

1.1 – Présentation générale de l'université de Tours :

Située au cœur de la métropole de Tours, avec une antenne située à Blois, l'Université de Tours place la formation, la recherche, l'innovation, la professionnalisation et la réussite des étudiants au cœur de son projet depuis 50 ans.



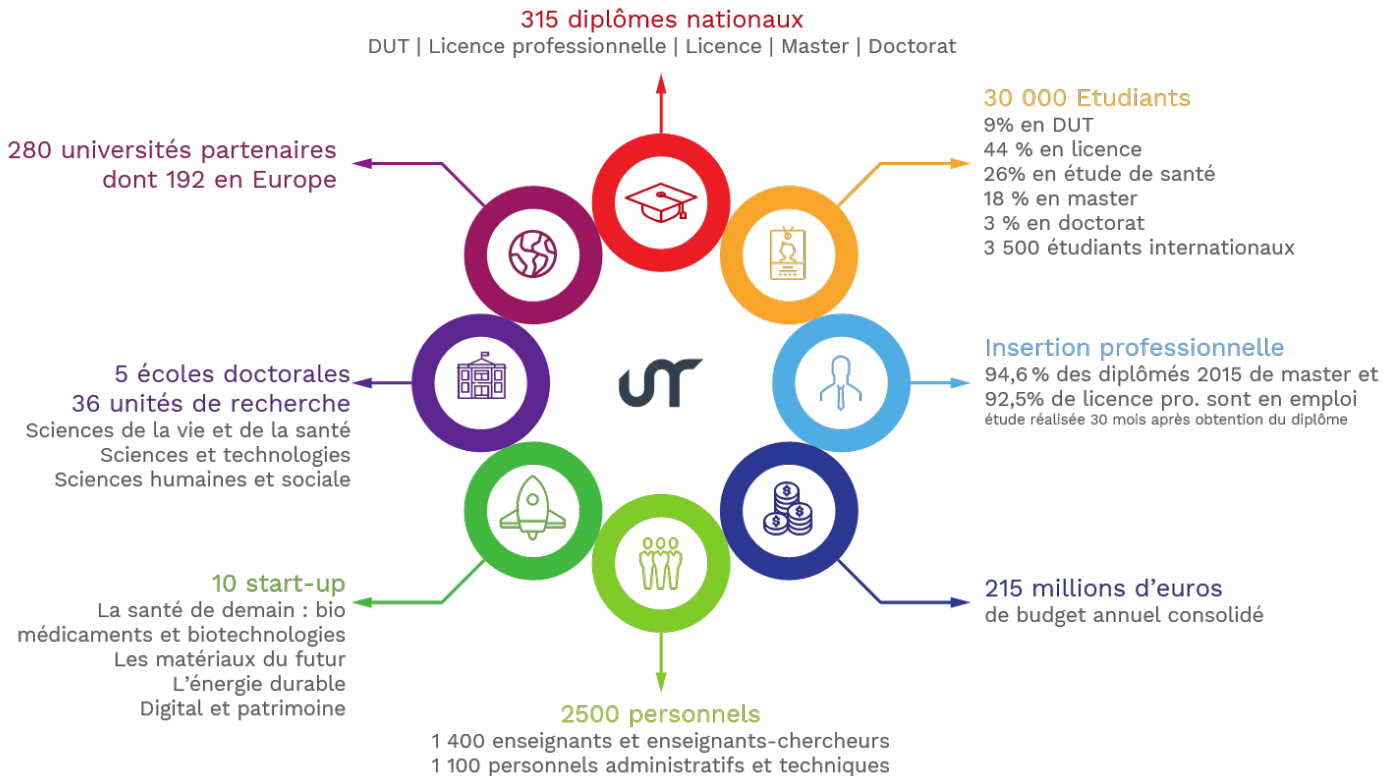
**Ville de
Tours**

Etablissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel (EPSCP), l'université de Tours vise l'excellence, tant pour ses actions de recherche que de formation. Avec sept composantes classiques (Unité de Formation et de Recherche, dite UFR), deux Instituts Universitaires de Technologie (IUT) et une école interne d'ingénieurs polytechnique, elle offre tous les atouts de la pluridisciplinarité à ses 30.000 étudiants. Forte de ses 36 unités de recherche labellisées et reconnues aux niveaux national et international, elle est la première institution de recherche publique en région Centre-Val de Loire, ce qui permet à Tours de s'affirmer en tant que capitale régionale de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Véritable lieu de découvertes, l'université de Tours est active, tant en formation qu'en recherche, dans tous les domaines de la connaissance. Notre établissement assure avec le plus grand soin les quatre missions fondamentales qui s'inscrivent dans le cadre de la politique et de la réglementation nationales :

- garantir le progrès et la diffusion de la connaissance,
- assurer une formation scientifique, culturelle et professionnelle préparant notamment à l'insertion professionnelle,
- développer la recherche scientifique et technologique,
- diffuser et valoriser les résultats de la recherche.

Pour concrétiser ces ambitions, l'université de Tours s'appuie sur des unités de recherche reconnues et soutenues, ainsi que sur une cohérence forte entre offre de formation et actions de recherche. Elle a instauré de grands programmes de recherche transversaux et pluridisciplinaires, mais aussi tissé de nombreux et forts partenariats locaux, nationaux et internationaux.



1.2 – Une stratégie affirmée pour la recherche :

L'Université de Tours se démarque aujourd'hui par la qualité et l'originalité de sa recherche quelle souhaite déployer à plusieurs niveaux.

Former et accompagner les doctorants

Dans le cadre du collège doctoral Centre-Val de Loire (<https://collegedoctoral-cvl.fr/>) et de ses 5 écoles doctorales communes, les trois établissements de l'ESR en région, que sont les Universités de Tours, d'Orléans et l'INSA-CVL, ont mis le doctorant au centre de dispositif, avec un accompagnement personnalisé du doctorant dans son parcours de thèse et au-delà. Il est important de noter également que les actions proposées concernant les doctorants dans notre plan, sont en parfaite cohérence avec celles déjà proposées par l'université d'Orléans qui a obtenu le label HRS4R en 2020.

L'université de Tours dispose d'un service dédié aux études doctorales dont les missions principales consistent, en appui des doctorants comme des unités de recherche, à mettre en œuvre la politique de formation doctorale, d'animation scientifique et d'aide à la mobilité internationale. Concernant les doctorants étrangers, qui représentent plus de 40% des doctorants inscrits à Tours, nous disposons d'une cellule Euraxess au sein de la direction des relations internationales qui les accompagne de leur installation à la fin de leur séjour à Tours. Ajoutons enfin que, depuis 2019, nous avons développé un dispositif original autour de l'insertion professionnelle des docteurs qui met à leur disposition des outils performants et incontournables dans le cadre de la recherche d'emploi. Ce lieu implanté dans un lieu socio-économique dynamique a été baptisé « After Fac by UT ».

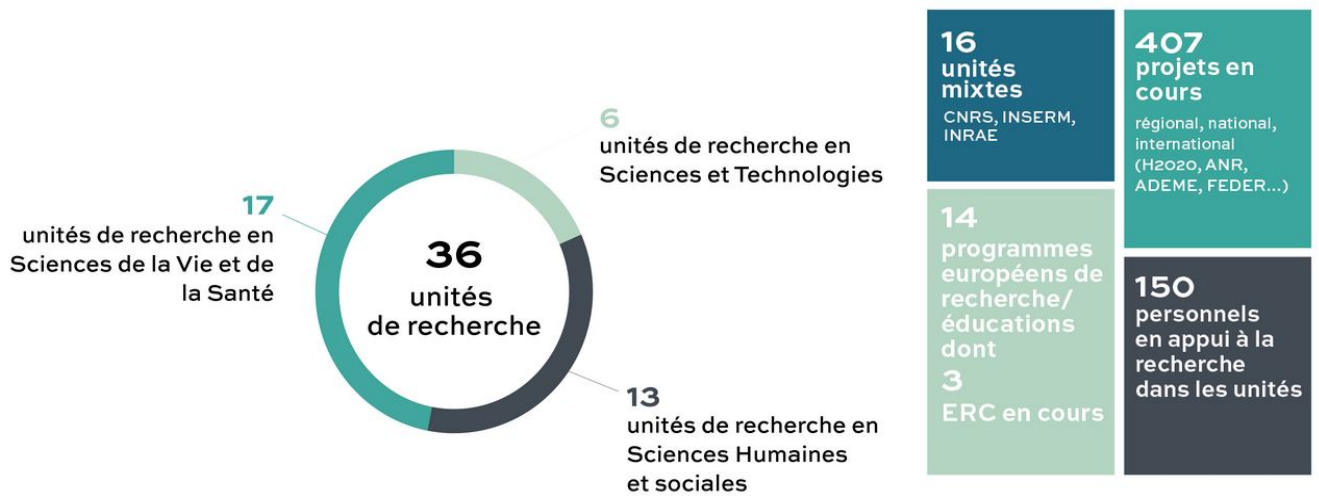
Exceller par la Recherche

Qu'elle soit fondamentale ou appliquée, la recherche est le pilier de notre université. Avec ses 36 laboratoires de recherche couvrant l'ensemble des domaines scientifiques, l'université de Tours a su nouer des partenariats forts avec les grands organismes nationaux INRAE, INSERM et CNRS, comme avec les acteurs locaux, en particulier l'université d'Orléans, le CHRU de Tours, le CEA et l'INSA CVL.

L'université de Tours affiche fièrement sa pluridisciplinarité et se tourne activement vers l'interdisciplinarité. Elle prône la diffusion de la culture scientifique et son intégrité, et s'inscrit dans la démarche Science Ouverte. L'université de Tours est pleinement engagée dans une dynamique d'excellence de sa recherche et affiche sa volonté d'accompagner l'émergence de nouveaux projets, afin de répondre aux enjeux de demain.

Impliquée dans les réseaux économiques et sociaux, elle a su développer depuis plus de 20 ans des partenariats originaux public/privés avec les grands groupes comme les startups dans les domaines scientifiques variés comme l'ingénierie, la santé mais aussi les sciences humaines et sociales. L'université a enfin obtenu des succès dans le cadre d'appels nationaux ou européens prestigieux (Programmes d'Investissement d'Avenir (Labex, PIA Industrie, H2020 et ERC)).

Les chiffres-clés de la recherche à l'UT



S'ouvrir résolument à l'Europe et l'international

Résolument, l'université de Tours a la volonté de se tourner vers l'Europe et le monde, en faisant de cette ouverture sa priorité.

En premier lieu, nous souhaitons réaffirmer que l'Espace Europe de la Recherche (EER) est un outil essentiel du développement scientifique et qu'il est nécessaire au rayonnement de l'université de Tours. Au cours de ces cinq dernières années, nos chercheurs et nos unités de recherche ont participé à de très nombreux appels de la Commission Européenne et obtenu une douzaine de programmes H2020 ou encore 3 bourses d'excellence ERC.

Soucieuse de bâtir des partenariats européens solides et durables, l'université de Tours a souhaité répondre à l'appel à projets « Universités Européennes » lancé à l'automne 2019 par la Commission. Elle a pris la tête d'un consortium réunissant les universités d'Alcalá de Henares (Espagne), Ferrara (Italie), Kristianstad (Suède), Maria Curie-Skłodowska University (Pologne) et Varna Free University (Bulgarie). Pendant plusieurs mois, ces partenaires se sont régulièrement rencontrés pour travailler à une proposition commune dénommée BRIDGE (*Building Regional Interconnections for the Development of a Greater Europe*). Si ce projet n'a pas pu être retenu parmi les 24 bénéficiaires, il a obtenu une très bonne évaluation et a permis de jeter les bases

de coopérations futures très prometteuses. D'ores et déjà, plusieurs membres de BRIDGE sont sur le point de déposer conjointement des propositions en réponse à de nouveaux appels à projets, notamment en matière d'ingénierie d'intelligence artificielle et de maladies infectieuses.

De plus, l'université de Tours souhaite plus largement favoriser la coopération et la mobilité en Europe. Elle figure notamment dans le top trois français des établissements en termes de mobilité intra-européenne des personnels. En moyenne chaque année, 40 enseignants-chercheurs et 10 personnels administratifs bénéficient du soutien de l'Université pour accompagner leur projet de mobilité en Europe grâce aux fonds Erasmus qui contribuent à ces actions clés. Notre volonté de renforcer l'accompagnement vers l'Europe afin d'y trouver les moyens nécessaires pour développer la recherche sur ce périmètre se traduit par une mutualisation de nos forces à l'échelle de notre région, qui est, elle aussi, proactive sur les actions Europe. Ainsi, nous avons développé les moyens en personnels pour l'accompagnement des actions Europe dans le cadre de la CMER (Cellule Mutualisée Europe Recherche) qui associe les forces des universités de Tours et d'Orléans, l'INSA-CVL et du CNRS, et qui apporte un soutien et une projection collective. La région, via les dispositifs RTR (Réseaux Thématiques de Recherche), le soutien CMER et le réseau Euclide (rassemblant les acteurs des initiatives Europe en région), accompagne fortement cette démarche.

Il convient désormais de se projeter sur le prochain programme cadre, Horizon Europe, qui succèdera en janvier 2021 à la programmation Horizon 2020. Pour accompagner cette volonté, l'université s'est résolument lancée dans le processus de labélisation HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers). Ce processus, qui a débuté par la signature en juillet 2019 de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs (C&C), nous a permis de rejoindre ainsi les presque 1200 signataires actuels (dont font partie la CPU et une majorité d'établissements de recherche en France).

L'Université de Tours est également largement ouverte sur le monde. Au-delà de l'Europe, Elle a de fortes collaborations internationales avec des universités internationales qu'elles soient asiatiques, africaines nord- et sud-américaines. Elle considère l'interculturalité comme vectrice de savoirs et d'ouverture et encourage chacun à devenir acteurs d'un monde plus équilibré. On retrouve ces partenariats sur une carte interactive disponible sur notre site (<http://mapri.univ-tours.fr/map.html?lang=fr>)

Enfin, l'université de Tours poursuit ses efforts en termes d'attractivité, lisibilité et reconnaissance à l'international, dans un contexte sans cesse grandissant de compétition scientifique entre établissements, mais également entre nations. Ainsi, notre établissement apparait dans la majorité des classements internationaux d'universités en bonne place dans le classement comme Shanghai (ARWU - Academic Ranking of World Universities), Leiden Ranking, ou encore Times Higher Education (THE).

1.3 – Une stratégie RH ambitieuse en direction de la recherche :

Depuis plusieurs années, l'université de Tours a résolument ancré sa stratégie RH et ses choix en matière de ressources humaines dans une logique de **déploiement d'une politique ambitieuse et innovante de recherche**. Au regard des grands objectifs que s'est fixée l'université, la stratégie RH de l'université de Tours, pour le volet recherche, repose essentiellement sur trois piliers :

- garantir l'allocation des moyens humains nécessaires aux activités de recherche

Ceci implique :

- de maintenir voire développer les moyens humains dédiés à la recherche : enseignants-chercheurs et chercheurs, mais aussi personnels d'appui à la recherche, aux unités de recherche de l'établissement dans le cadre d'une concertation renforcée avec les organismes de recherche nationaux partenaires locaux (CNRS, INSERM, INRAE, CHRU). Ainsi, chaque année, l'établissement étudie l'allocation des moyens humains de ses unités de recherche et veille à opérer des recrutements qui permettent de garantir le niveau des moyens alloués voire à le développer quand cela s'avère être nécessaire.
- d'offrir un haut degré de service en soutien à la recherche et à la valorisation de la recherche par le biais d'une politique de renforcement des fonctions de soutien à la

recherche. Ainsi, l'établissement déploie des services performants d'accompagnement des chercheurs par le biais des missions dévolues à la Direction de la Recherche et de la Valorisation, à la Direction des Relations Internationales, au Service Commun de Documentation qui permettent, notamment, d'accompagner les chercheurs dans la réponse aux appels à projets, dans les démarches de dépôt de brevet, dans la mobilité internationale ou la diffusion des travaux scientifiques et des publications. Cette garantie s'étend également aux structures de type plateaux techniques qui contribuent au développement de l'activité de recherche (animalerie, microscopie, analyses biologiques...). Ceci implique, depuis plusieurs années, de recruter des personnels disposant de compétences spécifiques et pointues dans ces domaines et d'étoffer les moyens dédiés à ces missions.

- de renforcer des fonctions support (RH, finances, immobilier, informatique, achat) au service de l'activité de recherche de l'établissement, ce qui permet d'assurer la mise en œuvre des actions de recherche de façon optimale, sécurisée et selon des modes opératoires de haut niveau.

- permettre le développement des compétences des chercheurs et de ceux qui les accompagnent

Par le biais de plusieurs mesures, l'établissement veille à s'adjoindre les compétences nécessaires à son activité de recherche et à offrir à chacune et chacun des possibilités de formation professionnelle continue.

Ainsi, l'établissement conçoit chaque année un plan de formation qui tient compte des besoins des personnels et des responsables pour répondre à la nécessité d'évolution des compétences. Cette activité s'exerce là encore en lien avec les organismes de recherche partenaires et se traduit par la mise en place d'actions de formation mutualisées. L'université accompagne également les personnels par le biais de dispositifs de formation individuels et d'entretiens spécifiques le cas échéant.

Elle travaille actuellement sur le déploiement d'un Plan de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences qui permettra de mieux connaître les activités de recherche et de répondre ainsi de manière plus adéquate aux évolutions des métiers du domaine de la recherche dans les années à venir.

- offrir des conditions de travail de qualité reposant sur des valeurs partagées

L'université de Tours s'est engagée depuis plusieurs années dans une démarche de promotion d'une qualité de vie au travail soucieuse du respect des individus, des différences et des valeurs collectives qui constituent le socle de notre institution. Ainsi, de nombreuses initiatives sont prises en ce sens en direction des personnels avec notamment le déploiement d'un plan d'actions pour lutter contre les risques psychosociaux, le développement du télétravail permettant une meilleure conciliation des temps de vie, la mise en place de dispositifs d'écoute, d'accompagnement et de dialogue et la mise en œuvre d'une politique ambitieuse en faveur de la lutte contre les discriminations, violences et pour l'égalité femmes/hommes.

2. Méthodologie :

L'Université de Tours a souhaité engager sa réflexion sur la labellisation « HR Excellence in Research » depuis mars 2019. Le travail sur ce label, qui vise à améliorer les pratiques des établissements en matière de recrutement, carrières et mobilités des chercheurs, est une chance pour notre institution de poursuivre et renforcer son engagement dans la dynamique de la recherche de l'EER.

Dans un souci de transparence, plusieurs réunions préparatoires ont eu lieu avant le lancement officiel du projet intervenu le 12 juin 2019, notamment des réunions « métiers » et des présentations aux différentes instances de l'UT (Commission Recherche, Directeurs d'Unité de Recherche, Commission des Directeurs de Composantes, Conseil d'Administration et Comité Technique).

Le Conseil d'Administration a approuvé le 8 juillet 2019 l'engagement de l'établissement dans les travaux préparatoires concernant la démarche de labellisation européenne HRS4R.

Par la suite, une présentation de l'état d'avancement du projet HRS4R a régulièrement été faite devant les différentes instances.

Pour mémoire, la lettre d'intention (endorsement letter) a été transmise à la Commission Européenne le 1^{er} octobre 2019 (annexe 1), marquant ainsi le départ du délai de 12 mois pour la transmission du présent document. Il est à noter que, du fait de l'épidémie de Covid-19 intervenue début 2020, un délai supplémentaire a été sollicité et obtenu, reportant la date limite de réponse au 1^{er} janvier 2021.

Ainsi et conformément aux recommandations, l'université de Tours s'est dotée dans le cadre du label d'un Comité de Pilotage Stratégique (CPS) dont la composition a été pensée de manière assez large pour représenter la diversité qui compose l'établissement en termes de recherche. Volontairement transversal, il est chargé de construire la stratégie et le plan d'actions HRS4R de l'établissement, et est constitué de représentants politiques, enseignants, chercheurs et administratifs (cf. annexe composition CPS).

Nous avons dès le démarrage des travaux mis en place quatre groupes de travail (GT) en suivant les grands axes du label, sans s'interdire les réflexions transversales entre GT. Ces groupes ont ensuite permis de :

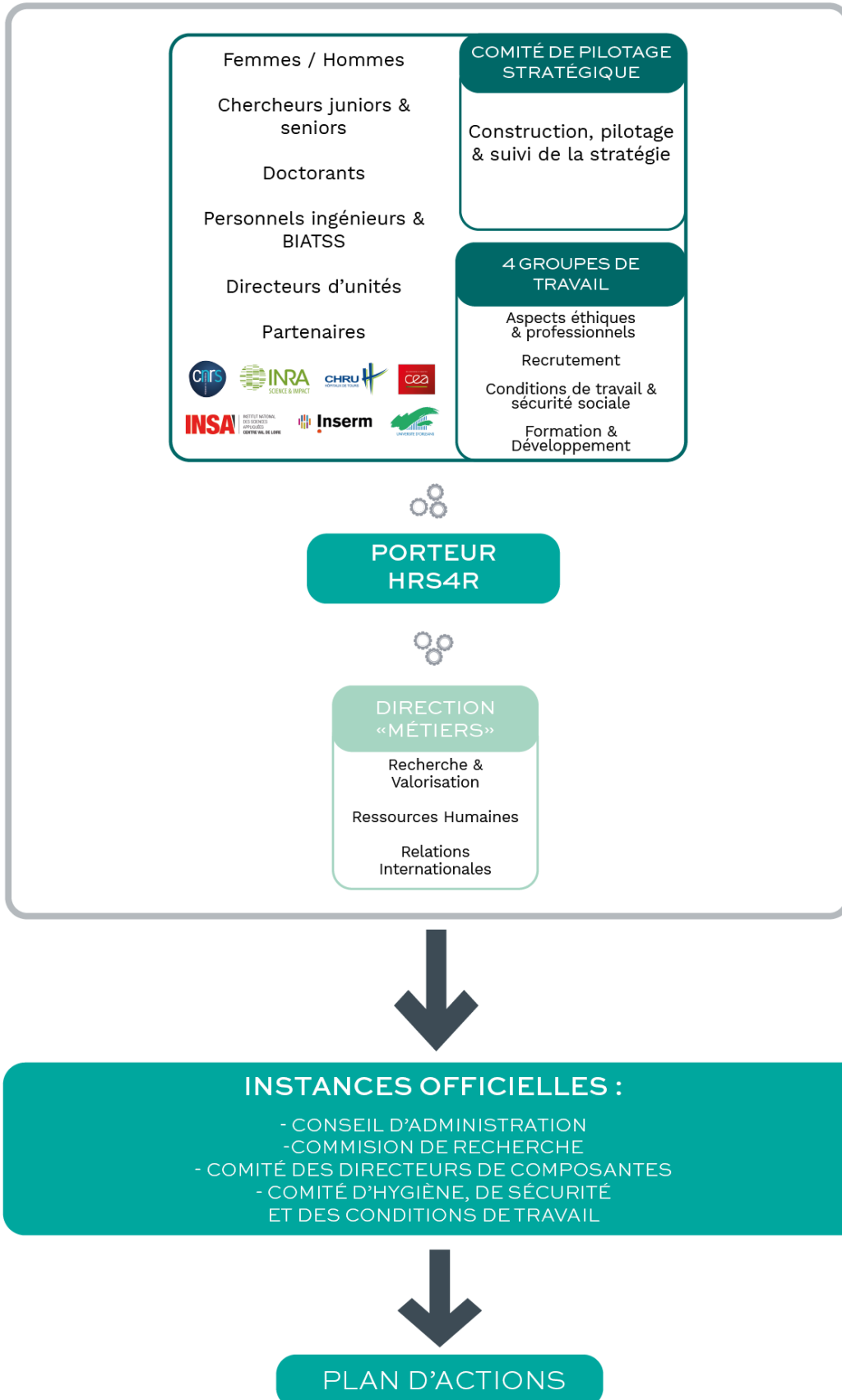
- coordonner les avancées des différents travaux en apportant du lien entre enseignants-chercheurs, chercheurs et services supports (RH, Recherche, DRI, DGS, ...),
- analyser les écarts entre les principes de la charte et du code par rapport aux pratiques de l'établissement (gap analysis),
- proposer au CPS des axes de progrès prioritaires s'inscrivant dans les orientations de la Charte et du code et de lui faire les propositions d'amélioration.

Ces 4 groupes de travail, composés chacun de 10 à 15 personnes, ont échangé lors de plusieurs séances sous la responsabilité d'un vice-président (VP) :

- GT1 : aspects professionnels et éthiques (VP Recherche) : réunions du 11 septembre 2019, 13 novembre 2019 et 17 décembre 2019
- GT2 : recrutement (VP Conseil d'Administration) : réunions du 11 septembre 2019 et 21 octobre 2019
- GT3 : conditions de travail et sécurité sociale (VP Égalité) : réunions du 8 octobre 2019 et 19 novembre 2019
- GT4 : formation et développement (VP Écoles Doctorales) : réunions du 4 septembre 2019, 2 octobre 2019 et 12 novembre 2019

Il est à noter que, outre la catégorie des enseignants-chercheurs directement impactés par le projet, et afin d'avoir une représentativité la plus étendue possible, tous les personnels, notamment BIATSS et doctorants de l'établissement ont été associés étroitement aux GT. De plus, à l'instar du Comité de Pilotage Stratégique et toujours dans un souci de collégialité, la composition a également tenu compte d'une certaine mixité des disciplines (cf. annexe composition GT) et de la diversité du partenariats recherche (CNRS, INRAE et INSERM dans le cadre de nos nombreuses Unités Mixtes de Recherche (UMR) ou encore Université Orléans, INSA-CVL et CHRU de Tours).

Enfin, l'implication des directions « métiers » a été jugée cruciale par l'établissement. Au-delà de l'implication de certains personnels dans les GT ou le CPS, des présentations spécifiques ont été faites aux services les plus impliqués (DRH, DRV, DRI) et l'ensemble des directions « métiers », qui assurent les fonctions support et soutien. Elles ont été sollicitées afin de préciser les acteurs/intervenants, les délais de mise en œuvre et les indicateurs des futures actions.



Tout au long de l'année, les instances de l'université ont été informées des avancées des travaux et des choix du CPS. La communauté universitaire de l'université de Tours a également pu suivre l'avancée du projet grâce à la page dédiée sur notre site web.

Enfin, le projet a été présenté devant ces différentes instances pour la validation du document proposé avant envoi à la Commission Européenne : Comité de Pilotage Stratégique, Commission Recherche, Comité Technique et, enfin, en Conseil d'Administration du 9 Novembre 2020 qui l'a officiellement acté.

Le calendrier suivi se résume de la manière suivante :



3. Analyse interne et plan d'actions :

3.1 – Analyse interne :

L'Université de Tours a suivi les recommandations de la Commission Européenne, en mettant en place un comité de pilotage stratégique (CPS) et des groupes de travail (GT) représentant la diversité de l'établissement, en réalisant une analyse interne (« gap-analysis ») approfondie préalable à la définition du plan d'actions proprement dit.

La présente analyse interne, par ses questionnements et les échanges qui en ont découlés, a contribué à réaliser un état des lieux complet et détaillé de la situation concernant les chercheurs, les enseignants-chercheurs et les personnels support de la recherche.

Cette analyse s'apparente à une auto-évaluation interne de nos pratiques. Elle a révélé un nombre certain de points forts, qu'il conviendra de poursuivre et renforcer, ainsi que des points de vigilance et d'amélioration, auxquels il faudra apporter des réponses adaptées. L'université a souhaité présenter ces points dans un format synthétisé, avant l'analyse et le plan d'actions.

3.1.1 - Les points forts :

Points forts	
<p>Assurer des conditions de recrutement de ses enseignants chercheurs et chercheurs transparentes et équitables</p>	<p>L'université de Tours s'inscrit pleinement dans un dispositif cadré réglementairement pour le recrutement de ses enseignants-chercheurs et chercheurs. Les procédures sont établies, largement encadrées juridiquement et partagées par la communauté universitaire qui se doit de les respecter et de les mettre en œuvre. La non-pérennité de comités, les parités membres internes/externes comme celle femmes/hommes sont inscrites dans nos pratiques. Des accompagnements spécifiques des comités de sélection sont en place, tout comme les sensibilisations aux conflits d'intérêt lors des processus de recrutement.</p> <p>Enfin, l'accueil des nouveaux enseignants chercheurs (comme de tous les personnels) est en place annuellement avec une journée d'accueil et la remise d'un livret associé. Ceci permet de garantir l'équité et l'éthique dans les procédures appliquées et un accueil véritable des collègues.</p>
<p>Améliorer les conditions de travail et lutter contre les discriminations</p>	<p>Les conditions de travail des chercheurs à l'université de Tours s'appuient sur des valeurs partagées d'ouverture, non-discrimination, développement de l'égalité Femmes/Hommes et de conciliation vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que l'accès de toutes et tous à la formation professionnelle.</p> <p>L'université de Tours déploie une politique d'action sociale et de conditions de travail (formation, télétravail, flexibilité horaire, congés, ...) forte.</p> <p>L'université est enfin engagée contre toutes les discriminations qu'elles soient liées aux handicaps, au genre ou à l'orientation sexuelle. Elle milite résolument en faveur de l'égalité femmes/hommes (label "Orange" ONU obtenu en 2018).</p>
<p>Prendre en compte et accompagner les évolutions du métier de chercheur</p>	<p>L'évolution du métier de chercheur a été grande ces dernières années. L'université accompagne ces changements par des dispositifs différenciés. Ainsi, elle mène des actions fortes autour de l'éthique et de l'intégrité scientifique, la science ouverte de manière adaptée aux publics de doctorants, chercheurs et enseignants-chercheurs. Elle soutient, avec des formes originales, les pratiques d'enrichissement et valorisation de la diversité des recherches au travers du lien socio-économique et socio-culturel.</p>

<p>Former et accompagner les doctorants</p>	<p>L'UT a mis en place, depuis longtemps, un nombre conséquent d'actions en faveur de la formation et de l'accompagnement des doctorants, en particulier au sein du collège doctoral Centre Val de Loire. Au-delà des actions classiques et inscrites dans la loi envers ce public des doctorants, l'UT a mis en place des actions très concrètes pour l'insertion professionnelle (IP) des doctorants /docteurs (concours thèse en 180 s, concours jeunes entrepreneurs, chargé de mission IP et plan de formations associé, lieu privilégié dédié à la recherche du premier emploi « After fac by UT »).</p> <p>L'UT a aussi des actions de formation et de suivi sur l'encadrement doctoral dans un souci d'amélioration continue des pratiques (conférence/ateliers HDR, Comité de Suivi Individuel de Thèse, nombre limité de thèses par HDR, ...)</p>
<p>S'ouvrir à l'Europe et l'international</p>	<p>L'université de Tours a fait une priorité de son ouverture internationale. Au-delà des classements internationaux, dans lesquels elle figure et qui lui assure une visibilité, elle soutient la coopération et la mobilité en Europe et dans le monde. Elle accompagne fortement la projection de ses unités vers les programmes européens. Elle prône l'interculturalité comme vecteur de savoirs et d'ouverture. Pour assurer sa projection internationale, elle a mis en place des outils originaux. De plus, pour faciliter le suivi des activités de recherche nationale et Europe, elle a revu ses systèmes d'information via un certain nombre d'outils partagés entre EC et services d'appui à la recherche.</p> <p>Enfin, la commission recherche a un dispositif d'accueil de chercheurs internationaux (> 20/an). L'accueil des chercheurs comme des doctorants étrangers, via la cellule Euraxess, a été optimisé pour faciliter tous les aspects du quotidien (prise en compte de la situation familiale, recherche logement, ouverture compte bancaire...)</p>

3.1.2 – Les points de vigilance :

Points de vigilance et d'amélioration

<p>Ouvrir et améliorer nos procédures de recrutement pour les divers publics, notamment chercheurs étrangers</p>	<p>Si le recrutement des enseignants-chercheurs est un point fort, l'établissement doit progresser pour les autres publics recherche qu'il accueille. L'accès aux offres de recrutement n'est pas optimal. On note un déficit de communication et un manque de publicité des critères de sélection des candidatures et l'absence de traduction en anglais de nombre d'offres de recrutement. Ceci ne permet pas une ouverture plus large du vivier de recrutement au sein de l'université de Tours. Le recrutement de chercheurs étrangers n'est pas suffisamment développé au sein de l'établissement pour ces mêmes raisons, malgré une longue expérience d'accueil de personnels étrangers.</p> <p>Globalement, l'UT doit faire un effort sur les formulaires et démarches qui restent trop souvent faites en français par une traduction systématique des documents ainsi qu'un accueil des personnels étrangers aux RH par un agent bilingue doivent être développés. Cet accompagnement administratif comme en formation des chercheurs étrangers doit se poursuivre pendant la totalité de leur présence à Tours.</p> <ul style="list-style-type: none"> → action 13.1 : élaboration d'une fiche-type de recrutement, avec traduction en anglais + publicité élargie des offres d'emploi (Euraxess notamment) → actions 15.1 / 15.2 : transparence des procédures de recrutement → action 24.1 : communication sur les aides existantes, dont le guichet unique → action 28.3 : possibilité d'accès aux cours de français pour les chercheurs étrangers et leurs conjoints
---	---

<p>Accompagner le démarrage des carrières des jeunes enseignants-chercheurs, concilier enseignement et recherche</p>	<p>L'accompagnement individuel à la carrière des chercheurs n'est pas suffisamment déployé, ce qui ne permet pas de dégager des perspectives de déroulement de carrière clairement identifiées. Les dispositifs d'accompagnement personnalisés pour y parvenir, soutien, écoute, coaching, ne sont pas suffisamment étayés et efficaces.</p> <p>De plus, trop de jeunes enseignants-chercheurs ne profitent pas des facilités offertes par l'UT afin de concilier leur activité d'enseignement et de recherche. Il peut en découler un renoncement à la recherche et des situations de "mal-être". Bien que rares, il faut poursuivre les efforts de prise en considération et d'accompagnement de ces situations dès le début de carrière. La mise en œuvre d'un mentorat de 4 ans pour chaque nouveau recruté sera une des actions fortes du plan d'action.</p> <ul style="list-style-type: none"> → action 25.1 : dispositifs d'accompagnement de carrière proposés → action 33.2 : soutien pédagogique via le Centre d'Accompagnement à la Pédagogie (CAPE) → action 33.3 : décharge d'enseignement possible afin de mieux appréhender tous les aspects du métier → action 37.4 : encadrement doctoral plus complet et mieux suivi → action 37.5 : en cas de difficultés, rencontre/échanges avec les VP Recherche et Formation → action 40.1 : mentoring des jeunes enseignants-chercheurs pendant 4 ans, avec désignation d'une personne-ressources extérieure au laboratoire
---	---

<p>Moderniser les pratiques d'ouverture et de gestion des données issues de la recherche</p>	<p>Le développement des actions « science ouverte » reste malheureusement trop peu développé au sein de l'établissement. Une politique claire de gestion des données issues de la recherche doit être proposée en veillant à créer le lien entre chercheurs et services d'appui, prenant en compte les recommandations européenne et nationale. A titre d'exemple, la diffusion, l'utilisation et la dématérialisation des cahiers de laboratoire doivent être menées.</p> <ul style="list-style-type: none"> → action 5.2 / 5.3 : systématiser l'utilisation des cahiers de laboratoires + dématérialisation à mettre en place → action 6.2 : définition et instauration d'un Plan de Gestion des Données (PGD) → action 8.1 : accélérer le développement du portail d'archives ouvertes HAL → action 9.1 : assurer une meilleure communication et coordination des actions/publications/événements de la recherche vers le grand public → action 9.4 : meilleure diffusion de la culture scientifique auprès des lycées avec l'intervention régulière de doctorants
---	--

**Définir et accompagner la
catégorie des post-doctorants**

Parmi toutes les catégories de chercheurs, il y a un manque d'actions spécifiques envers le public des post-doctorant. Leur statut n'est pas clairement défini et recouvre des tâches et des degrés de responsabilité disparates, tout comme leur rémunération et leur suivi de carrière. L'université désire mettre en place une définition claire et des procédures formalisées, permettant ainsi la codification de leur statut et le suivi de cette population possible.

- action 21 : définition précise du statut de post-doctorant avec recrutement via une procédure formalisée spécifique
- actions 23.1 / 24.2 / 24.4 / 25.1 / 26.1 : différentes actions ciblant les doctorants afin de faciliter les conditions de travail et la formation dans leur progression professionnelle future
- action 29.2 : encourager la mobilité géographique, notamment à l'étranger

3.2 – Plan d’actions :

A partir de l’analyse interne et afin d’améliorer ses pratiques, l’Université de Tours propose des actions concrètes qui s’étalent sur les 4 prochaines années.

Les actions proposées ont également fait l’objet d’un double classement selon :

▪ **leur type :**

- action de communication (C) : rappel et diffusion des pratiques en place,
- action de formalisation (F) : dispositifs existants mais non-contractualisés,
- action de développement (D) : nouveaux dispositifs ou nouvelles procédures à créer/implémenter.



▪ **leur durée :**

- action à court terme : en cours d’élaboration ou ultra-prioritaire, dont le contenu peut être réalisé rapidement,
- action à moyen terme : nécessitant un temps long dans la réalisation,
- action à long terme : nécessitant un travail de fond et/ou une concertation.



Dès lors, pour chacune des actions, une ou plusieurs directions « métiers », leader(s) et/ou associé(s), sont désignées pour la mise en œuvre de cette action, avec le délai de réalisation prévisible ainsi que l’indicateur de suivi/progression associé, qui permettra d’effectuer la mesure correspondante en fonction de la périodicité retenue.

Textes et règles applicables

Pratiques et constats de l'établissement

Propositions d'actions

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>
---	--	---

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 : 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</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</p>	<p>La notion d'intégrité scientifique figure expressément dans la loi portant sur les droits et obligations des fonctionnaires. Comme déjà 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>3.1 - Assurer une publicité plus large et régulière sur la question de l'intégrité scientifique</p>
--	--	--

<p>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 déléguées et à l'autorité désignée, être écrites et faire l'objet d'une publicité.</p> <p>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 intéressant les unités de recherche constituées avec d'autres établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche, à leurs responsables respectifs.</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 pérennisée dans le temps.</p> <p>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.</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>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</p>
---	---	--

4 - Attitude professionnelle

<p>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.</p> <p>Il relève de la compétence du Conseil national des universités, il est réalisé et pris en compte selon certaines modalités.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>
--	--	---

5 - Obligations contractuelles et légales

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Les articles 14bis et 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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".</p>	<p>5.1 - Poursuivre et renforcer les dispositifs existants permettant d'éviter le décrochement d'EC.</p> <p>5.2 - Ré-affirmer l'importance de l'utilisation systématique et de la diffusion des cahiers de laboratoire</p> <p>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)</p>
---	---	--

<p>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.</p> <p>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.</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>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.</p> <p>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.</p>	<p>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).</p>
	<p>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</p> <p>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 impliquées. 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 problématiques (durée du projet, répartition budgétaire, lancement d'un marché...).</p>	<p>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.</p>
		<p>5.6 - Formaliser, organiser et systématiser la rédaction des fiches projets recensant les points de vigilance identifiables dès la signature</p>

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>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>

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>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>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>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>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>

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 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</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>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>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>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>

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>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>9.3 - Se rapprocher de certains lycées et collèges en leur proposant l'intervention de doctorants, afin d'améliorer la diffusion de la culture scientifique.</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)

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."

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.

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.

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.

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.

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.

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).

- 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

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.

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.

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.

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.

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.

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

Le code de la recherche et le code de l'éducation :

- 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.

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.

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.

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).

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 hosp

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.

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).

Dans notre établissement, nous avons fait le choix clair de suivre les avis émis par les instances nationales.

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

<p>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>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>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>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>12.2 - Mettre en place un système de mentoring pour les personnels nouvellement recrutés avec une valorisation de cette mission.</p>

13 - Recrutement (publication des postes)

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.

Pour pouvoir se présenter aux concours de recrutement d'enseignants-chercheurs, il convient d'être préalablement qualifié par le Conseil national des universités (CNU).

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.

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>.

Le calendrier de la procédure de qualification est disponible sur le portail GALAXIE.

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.

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.

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>.

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.

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, EHES).

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.

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.

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.

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.

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. 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.

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).

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>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>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>
---	---	---

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>
--	---	---

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

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Se référer à l'item 14 (formation des membres des comités de sélection 14.2)</p>
---	---	---

18 - Reconnaissance de l'expérience de mobilité

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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."</p> <p>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</p>		
--	--	--

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 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>
--	---	---

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>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</p>	<p>21.1 - Etablir une définition claire du statut de post-doctorant et mettre en place une procédure</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>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>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>
--	---	--

CONDITIONS DE TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE

22 - Reconnaissance de la profession

<p>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.</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.</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 fixé par décret.</p> <p>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</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>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. Ce guichet unique agit en interaction avec le Centre de services Euraxess de la Direction des Relations Internationales, qui assiste et accompagne les doctorants étrangers sur différents démarches dont les visas/titres de séjour.</p> <p>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.</p> <p>Une problématique reste lié 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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>
---	---	---

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

<p>Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail.</p> <p>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</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Concernant la santé et la sécurité, l'Université de Tours dispose d'un médecin de prévention, par</p>	<p>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</p>
---	---	---

<p>Les établissements sont incités à mettre en place un plan de prévention des risques psychosociaux au sein de leurs services.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>collégialité, la pluridisciplinarité, l'entraide, la collaboration enseignants-doctorants, ...</p>
---	--	---

24 - Conditions de travail

<p>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.</p> <p>Par ailleurs, les textes prévoient :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, - 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. <p>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.</p>	<p>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 de son Centre de services Euraxess, un accompagnement individualisé pour les chercheurs étrangers qui viennent travailler à l'université et propose, en particulier, une assistance juridique à la demande de visa/titre de séjour, d'une aide à la scolarisation des enfants, un accompagnement à la recherche d'un logement et des cours de français. 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>24.1 - Développer la communication sur les dispositifs d'aide et d'accompagnement existants : action sociale, droit au congé paternité, centre de services Euraxess et guichets uniques DRV et DRH.</p> <p>24.2 - Améliorer les dispositifs à destination des doctorants (social, accueil, logement, etc ...), en développant une collaboration plus étroite avec le CROUS.</p> <p>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.</p> <p>24.4 - Amplifier les aides allouées par la Fondation Rabelais et/ou développer des actions d'aide aux doctorants avec d'autres fondations</p> <p>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.</p>
---	--	--

25 - Stabilité et continuité d'emploi

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>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 d</p>	<p>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.</p>
--	---	---

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

La prime de participation à la recherche scientifique peut être attribuée sous certaines conditions notamment aux ingénieurs de recherche.

La réglementation fixe les règles de rémunération :

- 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.

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.

Chaque établissement est tenu de mettre en place une politique d'action sociale en faveur de tous les personnels.

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.

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.

pour déterminer les 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.

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.

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.

27 - Équilibre entre les sexes

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.

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.

Des exceptions au principe de non-discrimination sont néanmoins prévues :

- 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.

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

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.

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

27.1 - Accompagner et soutenir spécifiquement les femmes dans leur carrière universitaire, dans le cadre du plan pour l'égalité professionnelle adopté en avril 2021.

<p>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>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>27.2 - 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>
--	---	--

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 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>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 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>28.1 - Insister, avec le Chargé d'insertion professionnelle des écoles doctorales, sur les dispositifs de développement de carrière dans et hors établissement. Au surplus, se référer à l'action 29.1.</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 - Améliorer l'information sur les possibilités de mobilité, en utilisant par exemple les dispositifs de mobilité internationale ERASMUS+ et en adoptant une approche plus transversale à l'aide de fiches synthétiques et spécifiques (mobilité interne / externe). 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>29.2 - Valoriser et mieux faire reconnaître les possibilités de mobilités pour les enseignants-chercheurs, chercheurs et personnels BIATSS.</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>	
<p>31 - Droits de propriété intellectuelle</p>		
<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 règlementaires 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>32 - Co-auteurs</p>		
<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>33 - Valorisation de l'enseignement</p>		
<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>	<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</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>- en qualité de chargés d'enseignement vacataires pour assurer des fonctions d'enseignement, dans les disciplines autres que médicales et odontologiques,</p> <p>- en qualité d'attaché ou de chargé d'enseignement dans les disciplines médicales et odontologiques.</p> <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 vacances 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>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>33.2 - 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>

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 dépaycé 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>

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</p>
--

--

--

communauté universitaire, nécessitant la constitution de collèges électoraux distincts pour l'élection de leurs représentants.

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.

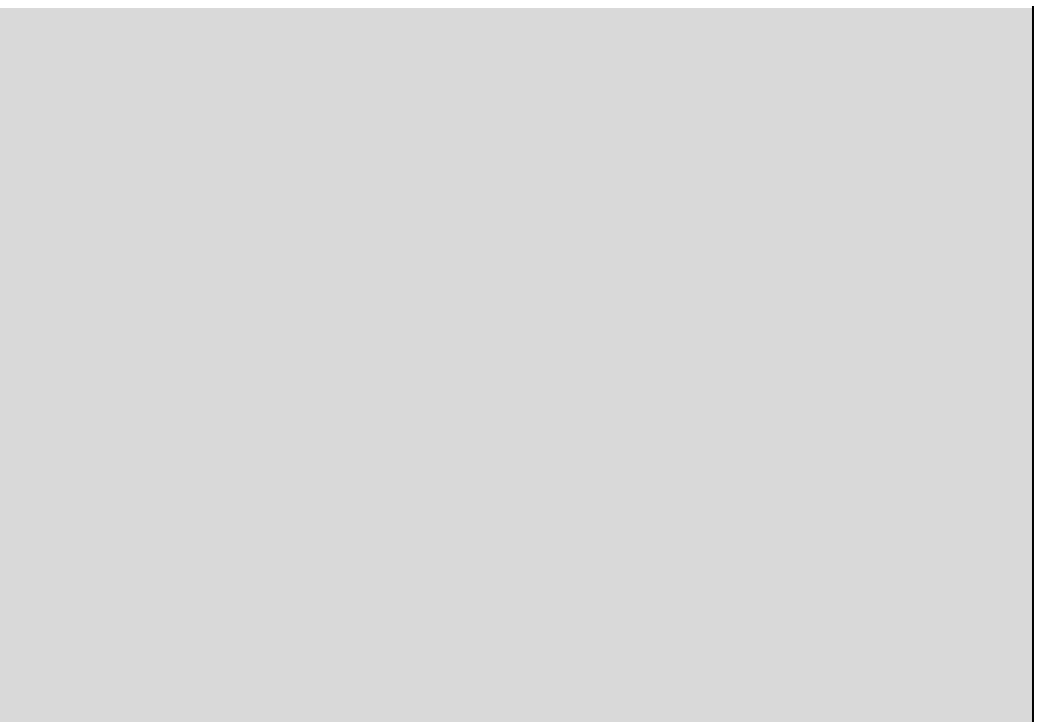
Les chercheurs des organismes de recherche, les chercheurs, les personnels contractuels remplissant certaines conditions sont assimilés aux enseignants et enseignants-chercheurs pour leur participation aux différents conseils et instances des établissements. Les ingénieurs de recherche des organismes de recherche sont assimilés aux personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques, nommés dans l'établissement.

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.

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."

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.

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. L'ensemble des actes et délibérations de la commission recherche est disponible en ligne et actualisé régulièrement afin de mieux informer les personnels.



FORMATION

36 - Relation avec les directeurs de thèse/stage et encadrants

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.

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.

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.

L'arrêté du 6 janvier 2005 prévoit la possibilité pour les établissements d'enseignement

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.

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 :

- 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>

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/>

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.

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->

36.1 - 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>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>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_1518283773009-pdf?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>36.2 - 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>
--	--	---

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>37.2 - Diffuser de manière plus large et rendre plus accessible le document explicatif pour la PEDR</p> <p>37.3 - 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>37.4 - 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>
---	--	---

		37.5 - 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.
--	--	---

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>	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... .
---	---	--

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>	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
---	--	--

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.</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>	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.
--	--	--

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."

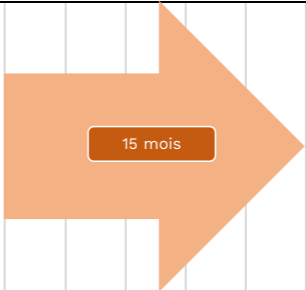





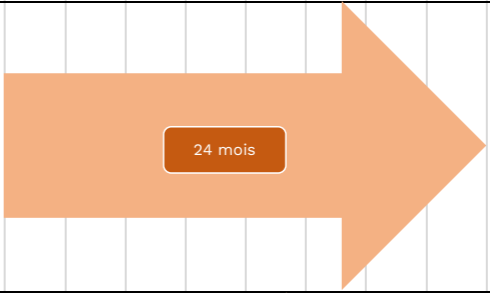



La procédure de dépôt des thèses de doctorat avant leur soutenance figure dans l'arrêté du 7 août 2006 relatif aux modalités de dépôt, de signalement, de reproduction, de diffusion et de conservation des thèses ou des travaux présentés en soutenance en vue du doctorat.

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 ?







Les possibilités de missions d'enseignement ne sont pas toujours bien connues des doctorants.

40.2 - Mieux communiquer sur les possibilités de réalisation de missions d'enseignement par les doctorants

Actions	Leader(s)	Associé(s)	Indicateur(s) de suivi / progression	2021		2022				2023				2024				2025	
				T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
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		Diffusion annuelle de la charte à tous les Directeurs d'Unités et à l'ensemble des chercheurs Valeur T0 = non réalisé Cible = diffusion début 2023 (puis tous les ans)																
1.2 - Formaliser et inscrire dans les conventions avec les partenaires industriels les principes d'indépendance et de liberté de la recherche.	DRV	DAJP	Réalisation de la formalisation/inscription des principes dans les conventions avec les partenaires industriels Valeur T0 = non réalisé Cible = 100% des nouvelles conventions concernées																
3 - Responsabilité professionnelle																			
3.1 - Assurer une publicité plus large et régulière sur la question de l'intégrité scientifique	DRV	Référent intégrité scientifique	Nombre de publicités (émanant de la DRV ou du référent intégrité scientifique) ou de conférences sur la question de l'intégrité scientifique Valeur T0 = 0 Cible = 2 publicités et/ou conférences par an																
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	Proportion d'EC ayant suivi la formation sur l'intégrité scientifique Valeur T0 = 0% Cibles = 25% en 2022 / 50% en 2023																
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	Ecriture de la charte et intégration au dossier RH Taux de signature de la charte Valeur T0 = non réalisé Cibles = intégration au dossier RH + 100% des nouveaux arrivants																
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	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 Valeur T0 = non réalisé Cibles = 50% fin 2022 / 100% fin 2023																
5 - Obligations contractuelles et légales																			
5.1 - Poursuivre et renforcer les dispositifs existants permettant d'éviter le décrochement d'EC.	Présidence	DRV DRH	Nombre d'EC non-rattachés à un laboratoire Valeur T0 = 77 EC non-rattachés à un laboratoire Cible = 55 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		Nombre de messages/documents sur le sujet des cahiers de laboratoire à destination des EC Valeur T0 = 0 message/document diffusé Cible = 1 message/document diffusé chaque année																
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	Réalisation de la dématérialisation des cahiers de laboratoire et/ou leur intégration dans le plan de gestion des données Valeur T0 = non réalisé Cible = dématérialisation des cahiers de laboratoire en place début 2025																

<p>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).</p>	DRV	DCOM DRH	<p>Mise en place d'une page spécifique à la propriété intellectuelle et aux actions de formation sur le site intranet de l'UT</p> <p>Valeur T0 = non réalisé Cible = page Intranet disponible en 2022</p> <p>Pourcentage de doctorants et de personnels qui suivent les formations</p> <p>Valeur T0 = partiellement réalisé Cible = augmentation du nombre de personnels formés</p>	
<p>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.</p>	DRV	DSI	<p>Ratio nombre de bilans intermédiaires / nombre de projets de recherche</p> <p>Valeur T0 = 34% Cible = 50%</p>	
<p>5.6 - Formaliser, organiser et systématiser la rédaction des fiches projets recensant les points de vigilance identifiables dès la signature</p>	DRV	DSI	<p>Nombre de fiches projets FEDER et européens</p> <p>Valeur T0 = 0 fiche projet Cible = 50% des nouveaux projets démarrant en 2022 dotés de la fiche projet</p>	
6 - Responsabilité (retour financier, audits financiers/recherche/éthique, transparence des données)				
<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>	DRV	DSI	<p>Signature électronique fonctionnelle</p> <p>Valeur T0 = non réalisé Cible = réalisé fin 2023</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>	DRV	DSI SCD MSH	<p>Nombre de consultations de la conférence MSH sur le plan de gestion des données</p> <p>Nombre de participants aux journées d'accompagnement des référents "PGD" au sein de projets</p> <p>Valeur T0 / Cible = travail en cours</p>	
7 - Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (santé et sécurité, protection des données et mesures de confidentialité...)				
<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>	PEPSS	DRV DRH	<p>Nombre de formations spécialisées santé/sécurité au travail</p> <p>Nombre d'inscrits aux formations santé/sécurité au travail</p> <p>Nombre de formations en langue anglaise</p> <p>Valeur T0 / Cible = travail en cours</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>	DSI	DAJP Directeurs d'Unités	<p>Nombre de personnes formées au kit SECNUM (sécurité numérique)</p> <p>Nombre de prêts de matériels informatiques réalisés sous GLPI pour les déplacements à l'étranger</p> <p>Inscription des informations liées à la sécurité informatique dans les documents de déplacement</p> <p>Valeur T0 = non réalisé Cible = réalisé fin 2023</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>	DSI	DRV	<p>Réalisation du module et présentation aux unités de recherche</p> <p>Valeur T0 = non réalisé Cible = réalisé début 2023</p>	
8 - Diffusion et exploitation des résultats				
<p>8.1 - Améliorer la diffusion de la culture «science ouverte» et poursuivre le développement du portail archives ouvertes HAL de l'établissement.</p>	SCD	DRV DCOM	<p>Nombre de dépôts de publications en texte intégral Valeur T0 = 6967 dépôts Cible = 10000 dépôts</p> <p>Nombre d'unités de recherche ayant une collection dans le portail HAL de l'UT Valeur T0 = 16 laboratoires Cible = 30 laboratoires</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>	DRV	DSI SCD	<p>Réalisation du portail numérique sur le transfert de technologies et savoir-faire de l'UT en français</p> <p>Traduction du portail en anglais</p> <p>Valeur T0 = non réalisé Cible = réalisation et traduction du portail début 2024</p>	

8.3 - Préparer la diffusion du dispositif ORCID dans la communauté des chercheurs et former à son fonctionnement, intérêt et finalité.	DRV	DSI	Proportion/Nombre d'EC ayant un numéro ORCID Valeur T0 = N/A Cible = 30% des EC possédant un numéro ORCID	24 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 lycée 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	Mise en forme du plan de communication institutionnel destiné au grand public Nombre d'articles diffusés via "The Conversation" et relayés par les journaux nationaux et internationaux Nombres de vues sur la chaîne web de l'UT Valeur T0 = non réalisé Cibles = création d'un pôle spécifique SPAS "Science Pour et Avec la Société" / Invitation annuelle d'une classe à l'évènement MT180	24 mois
9.3 - 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	Nombre d'interventions de doctorants et chercheurs en lien avec les établissements scolaires Valeur T0 = non réalisé Cible = 2 à 3 interventions/actions annuelles	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 DRH	DRI DCOM	Traduction en anglais des documents en matière de non-discrimination Mise en place du guichet/service unique pour le suivi et la gestion Valeur T0 = partiellement réalisé Cible = réalisé début 2024	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	Mission égalité DCOM	Réalisation et diffusion du document de sensibilisation sur la non-discrimination et égalité en matière de recrutement Valeur T0 = non réalisé Cibles = réalisation du document fin 2022 / diffusion et application fin 2023	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	Recensement des actions mise en place au sein du plan non-discrimination Valeur T0 = 0 Cibles = augmentation du nombre de WC neutres / faciliter l'accès au prénom d'usage / sites Internet et Intranet de l'UT relayant régulièrement les actualités, informations et évènements en lien avec les publics LGBT	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	Actualisation de la charte Valeur T0 = non réalisé Cible = réalisé mi-2023 (du fait de changements réglementaires majeurs)	15 mois
12.2 - Mettre en place un système de mentoring pour les personnels nouvellement recrutés avec une valorisation de cette mission.	DRH	DRV	Nombre d'EC nouvellement nommés bénéficiant d'un système de mentoring Valeur T0 = 0 Cible = 10 à 15 EC par an	18 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	Proportion français / anglais des annonces passées Valeur T0 = partiellement réalisé Cible = publication en anglais des offres d'emploi notamment via la plateforme Euraxess Mise en place de la fiche-type de recrutement Valeur T0 = partiellement réalisé Cible = élaboration de la fiche-type mi-2022 / mise en place début 2023	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		<p>Nombre de procès-verbaux de comités de sélection remontés par le Président de comités de sélection comportant la signature individuelle</p> <p>Valeur T0 = N/A Cibles = 50% campagne 2022 / 80% campagne 2023 / 100% campagne 2024</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.	DRH		<p>Nombre de Présidents de comités de sélection ayant assisté aux formations</p> <p>Valeur T0 = 0 Cibles = 50% en 2022 / 100% en 2023</p>	
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 DRI	<p>Mise en place et publication/diffusion des procédures de recrutement pour les doctorants financés sur des fonds externes et pour les post-doctorants</p> <p>Valeur T0 = non réalisé Cible = réalisation début 2024</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.	DRH	DRV	<p>Proportion nombre d'avis de comités de sélection transmis / nombre de demandes des candidats</p> <p>Valeur T0 / Cible = travail en cours</p>	
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	<p>Nombre de contractuels ayant bénéficié d'entretiens d'évaluation des qualifications</p> <p>Valeur T0 = partiellement réalisé Cible = réalisé début 2023</p>	
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	<p>Définition des critères d'identification des post-doctorats</p> <p>Nombre de contrats post-doctorat formalisés conclus par an</p> <p>Valeur T0 = non réalisé Cibles = définition du statut et contrat post-doctorat fin 2022 / intégration SIRH début 2023</p>	

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	Déploiement du document unique Valeur T0 = en cours de finalisation Cible = 100% début 2025 (en raison de la durée de la thèse)	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	Nombre de salles dédiées aux doctorants à l'UT Ratio surfaces/doctorants Valeur T0 = N/A Cible = 1 salle dédiée/réservée par site majeur	21 mois
---	-----	-----------------------------	---	---------

24 - Conditions de travail

24.1 - Développer la communication sur les dispositifs d'aide et d'accompagnement existants : action sociale, droit au congé paternité, centre de services Euraxess et guichets uniques DRV et DRH.	DRI DRH	DCOM Mission égalité	Nombre de messages d'information envoyés et/ou mis en ligne sur le site internet Valeur T0 = non réalisé Cible = réalisé mi-2023	21 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	Mise en place d'une convention de partenariat avec le CROUS Valeur T0 = non réalisé Cible = réalisé début 2023	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	Mise en place du groupe de réflexion et lancement des actions proposées Valeur T0 = non réalisé Cibles = mise en place groupe de réflexion fin 2022 / lancement des actions début 2024	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	Nombre de bénéficiaires d'une aide et sommes allouées Valeur T0 = 3 aides financières par an (Fondation Rabelais) Cible = 5 aides financières par an / diversification des formes d'aides	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		Nombre d'EC ayant bénéficié d'un dispositif de conseils sur la carrière Valeur T0 = uniquement des dispositifs collectifs d'accompagnement Cibles = désignation du conseiller mobilité carrière fin 2022 / début des actions de formation début 2024	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		Ecart de salaires entre les différentes catégories/populations concernées Valeur T0 / Cible = travail en cours	21 mois
---	-----	--	---	---------

27 - Équilibre entre les sexes



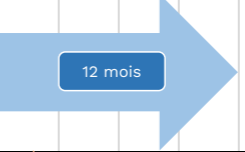




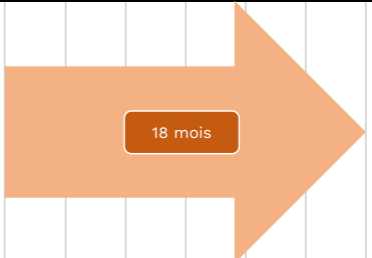


27.1 - Accompagner et soutenir spécifiquement les femmes dans leur carrière universitaire, dans le cadre du plan pour l'égalité professionnelle adopté en avril 2021.	Mission égalité	DRH DRV	Inscription de l'action dans le plan pour l'égalité professionnelle Valeur T0 = non réalisé Cible = réalisé fin 2022	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	Mise en place des actions de sensibilisation Valeur T0 = non réalisé Cible = réalisé fin 2022	12 mois

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

28.1 - Insister, avec le Chargé d'insertion professionnelle des écoles doctorales, sur les dispositifs de développement de carrière dans et hors établissement. Au surplus, se référer à l'action 29.1.	DRV	DRH	Nombre d'individus faisant appel au dispositif de développement de carrière Valeur T0 / Cible = travail en cours	12 mois
---	-----	-----	---	---------

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

29.1 - Améliorer l'information sur les possibilités de mobilité, en utilisant par exemple les dispositifs de mobilité internationale ERASMUS+ et en adoptant une approche plus transversale à l'aide de fiches synthétiques et spécifiques (mobilité interne / externe). 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.	DRI DRV		<p>Nombre de personnes ayant réalisé une mobilité interne ou externe</p> <p>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</p> <p>Valeur T0 / Cible = travail en cours</p>	12 mois
29.2 - Valoriser et mieux faire reconnaître les possibilités de mobilités pour les enseignants-chercheurs, chercheurs et personnels BIATSS.	DRI	DRV	<p>Nombre d'EC ayant réalisé des séjours à l'étranger / mobilités thématiques / autres</p> <p>Valeur T0 / Cible = travail en cours</p>	12 mois
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	<p>Taux de courriers envoyés aux inventeurs bénéficiaires</p> <p>Valeur T0 = non réalisé</p> <p>Cible = rédaction de la note / envoi régulier et systématique</p>	6 mois
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		<p>Nombre de saisines du référent intégrité scientifique</p> <p>Valeur T0 = non réalisé</p> <p>Cible = définition, rédaction puis diffusion du protocole</p>	18 mois
32.2 - Améliorer et développer la compétence spécifique nécessaire concernant les droits d'auteurs, puis former les personnels	DAJP DRV		<p>Nombre de personnes formées aux droits d'auteurs</p> <p>Valeur T0 / Cible = travail en cours</p>	24 mois
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	<p>Nombre d'EC réalisant des tâches administratives ponctuelles et/ou régulières</p> <p>Valeur T0 / Cible = travail en cours</p>	24 mois
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	<p>Nombre de jeunes MCF participant à une formation du CAPE</p> <p>Valeur T0 / Cible = travail en cours</p>	18 mois
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		<p>Nombre de personnes ayant demandé et/ou bénéficié d'une décharge d'enseignement</p> <p>Valeur T0 = 10% des EC nouvellement recrutés</p> <p>Cible = 50% des EC nouvellement recrutés</p>	30 mois
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		<p>Nombre de personnes inscrites aux formations sur les violences</p> <p>Nombre de plaintes/recours enregistrés</p> <p>Valeur T0 = non réalisé</p> <p>Cibles = 4 formations à l'égalité et sensibilisation aux violences en 2022 / création d'une cellule d'écoute dédiée fin 2021</p>	12 mois
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 Référént déontologie	<p>Nombre d'actions de sensibilisation effectuées</p> <p>Désignation des référents conflit de proximité</p> <p>Valeur T0 / Cible = travail en cours</p>	12 mois
FORMATION				
36 - Relation avec les directeurs de thèse/stage et encadrants				
36.1 - 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	<p>Nombre de missions complémentaires réalisées annuellement</p> <p>Valeur T0 = 0</p> <p>Cible = 2 missions par an en 2024</p>	30 mois

36.2 - 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		Nombre de rappels sur l'importance et la finalité du portfolio sous ADUM Valeur T0 = 0 Cible = 3 à 4 messages par an fin 2023	
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 Directeurs d'Unités	Nombre de demandes et/ou d'arbitrages en commission formation Montant global annuel concerné Nombre d'EC inscrits aux formations "généralistes" Valeur T0 / Cible = travail en cours	
37.2 - Diffuser de manière plus large et rendre plus accessible le document explicatif pour la PEDR	DRV DRH		Nombre de consultations du document PEDR sur l'Intranet Nombre d'EC demandant et/ou bénéficiant de la PEDR Valeur T0 / Cible = travail en cours	
37.3 - 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	DRH	Nombre de participants aux conférences et nombre de participants aux ateliers Valeur T0 = 130 (conférence) et 0 (ateliers non réalisés) Cibles = poursuivre l'organisation alternée des 2 manifestations / communication accrue autour des événements	
37.4 - 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	Mise en place du tableau de suivi Valeur T0 = partiellement réalisé Cibles = production d'un bilan annuel par la DRH avec nombre d'enseignants concernés et réponses apportées courant 2023 / présentation en comité technique entre septembre et décembre de chaque année (ou à intégrer dans le rapport social unique de l'UT)	
37.5 - 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	Nombre d'agents concernés formés au management Valeur T0 = N/A (formations sur la base du volontariat) Cibles = 40% en 2022 / 60% début 2023 / 100% fin 2023	
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	Réalisation de la page web Taux de consultation de la page web Valeur T0 = non réalisé Cible = réalisation de la page web mi-2023	
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	Nombre de demandes de formations effectuées par les EC Présence d'un référent formation identifié par unité de recherche Valeur T0 = très peu d'unités de recherche ont un référent formation Cibles = nomination des référents formation dans toutes les unités de recherche courant 2022 / mise en place des fiches de recensement des besoins et lancement 1ère campagne fin 2022 (pour plan de formation 2023)	
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		Proportion personnes-ressources / nombre de jeunes EC Valeur T0 = 0 Cible = 25%	
40.2 - Mieux communiquer sur les possibilités de réalisation de missions d'enseignement par les doctorants	DRV		Nombre d'heures d'enseignement effectuées par les doctorants Nombre de doctorants effectuant des heures d'enseignement Valeur T0 / Cible = travail en cours	

4. Evaluation interne et externe

Conformément aux engagements du label, un premier rapport d'évaluation est prévu à l'issue d'un délai de deux ans, sous la forme d'une auto-évaluation réalisée en interne, dont le contenu sera transmis à la Commission Européenne.

Néanmoins, en raison des engagements pris par l'établissement, et dans un souci d'efficacité, le suivi du projet se doit d'être continu et régulier, tant au niveau du calendrier et des délais que des indicateurs choisis, indispensables à la mesure de l'atteinte des objectifs.

Pour ce faire, en tant que garant du bon déroulement du projet, une réunion semestrielle du Comité de Pilotage Stratégique aura lieu afin de faire le point sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des actions. Par ailleurs, des rencontres périodiques avec les directions « métiers » concernées et le Service organisation et Pilotage (SOP) seront organisées afin de compléter un tableau de bord spécifique des actions, d'examiner les ajustements et adaptations nécessaires, voire de lever d'éventuelles difficultés pouvant survenir, ceci sous la coordination du porteur de projet.

Un espace de stockage dédié sur le serveur sera créé et partagé entre les différents membres pour faciliter l'échange et la mise à disposition des différents documents. L'ensemble sera géré à l'aide d'un outil partagé de gestion de projet.

Par ailleurs, l'idée d'un sondage annuel à destination des enseignants-chercheurs pour recueillir un avis sur les avancées réalisées complètera le dispositif d'évaluation en interne.

Enfin, si nécessaire, le plan d'actions pourrait faire l'objet d'adaptations et d'améliorations au fur et à mesure de son application, et son éventuelle version révisée serait alors transmise à la Commission Européenne.

Bien entendu, une information régulière sera également dispensée aux instances officielles de l'UT, telles que le Conseil d'Administration, la Commission Recherche ou encore le CT. Un rapport court sera également produit annuellement.

S'agissant de l'appréciation externe au terme du délai de quatre ans, avec la rédaction préalable d'un rapport plus complet, dit de progrès, les experts désignés bénéficieront donc des documents et supports de toute la période écoulée afin de se prononcer sur la réussite du projet et la confirmation d'obtention du label « HR Excellence in Research ».

Conclusion

Par sa réponse, l'Université de Tours s'engage très clairement dans la mise en place d'actions fortes et, dès aujourd'hui, à mettre en œuvre pour aller dans le sens d'un plus grand respect des principes de la Charte et du Code Européens du Chercheur.

Durant les mois et années à venir, et dans l'attente d'un avis qu'elle espère favorable, l'Université de Tours mettra en œuvre, selon le calendrier défini et sous la responsabilité des instances, personnes et services indiqués, les différentes mesures et points d'amélioration énoncés dans le présent plan d'actions.

Forte de ses atouts et de la volonté affirmée d'œuvrer pour développer une stratégie dans le domaine RH, l'université de Tours s'est résolument engagée dans le projet de labellisation HRS4R car celui-ci constitue une véritable approche structurante pour sa politique de ressources humaines en ce qu'il l'inscrit dans une logique de questionnement des processus et des usages et dans une démarche d'amélioration continue de sa manière de penser et de construire une stratégie de ressources humaines cohérente au service d'une politique de recherche ambitieuse.

La réalisation de ce projet ambitieux, stimulant et structurant constitue une opportunité et une chance à saisir pour l'ensemble de la communauté universitaire, et s'inscrit d'ores et déjà dans sa stratégie plus globale d'attractivité et d'excellence dans le domaine de la recherche.

Il est à noter que, comme requis par la labellisation, la présente réponse est publiée dans son intégralité sur la page dédiée au projet HRS4R du site web de l'Université de Tours, publiquement accessible et consultable à l'adresse suivante : <https://www.univ-tours.fr/recherche/hrs4r/strategie-europeenne-des-ressources-humaines-pour-les-chercheurs--714327.kjsp?RH=1562685975818>

Annexe 1 : Lettre d'intention de l'UT signée



Présidence

Monsieur Le Président

Philippe Vendrix
Président
02 47 36 64 00
president@univ-tours.fr

Tours, le 01/10/2019

Affaire suivie par
Jérôme Casas
HRS4R mission leader
02 47 36 69 66
hrs4r@univ-tours.fr

Références à rappeler :
120/2019

—

Declaration of Commitment to the Principles of the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

To whom it may concern,

University of Tours, represented by President Philippe Vendrix, declares its commitment to the principles of the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

In many aspects, the principles that are endorsed in the Charter and Code are already common practice at University of Tours. Signing the Charter and Code confirm our intention to continue to carry out the necessary steps to comply with the principles of the recommendation.

By this letter, we also declare our commitment in implementing the Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) in Tours University.

Yours sincerely.

Philippe Vendrix
Le Président de l'université



Annexe 2 : Demande de prolongement délai Covid-19



Présidence

Tours, le 29/06/2020

Philippe Vendrix
Président
02 47 36 64 00
president@univ-tours.fr

Affaire suivie par
Didier Sabourault
02 47 36 66 31
didier.sabourault@univ-tours.fr

Références à rappeler :
66/2020

Madam, Sir,

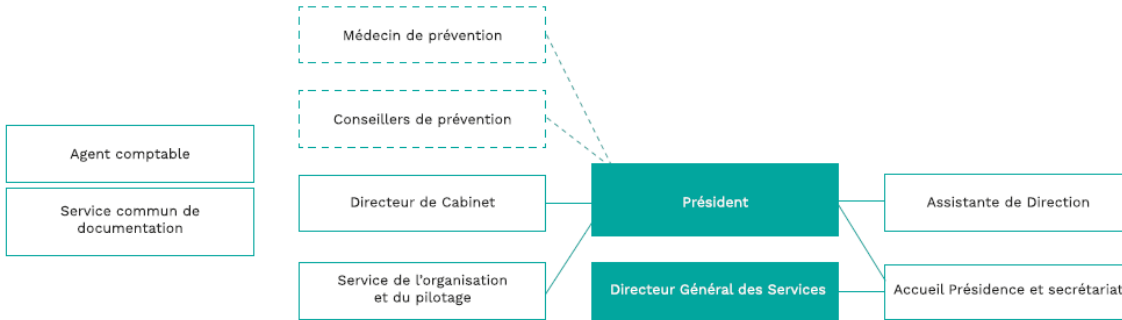
THE Covid-19 pandemic had a lasting effect on our university and the progress of the HRS4R project. Our university was closed from March 15 to June 22nd. Some of our services, in particular the HR dept. had to deal with quite complex issues, with fewer agents. While the situation is slowly coming back to normal, we have lost three months just before the summer break. These months were key to enable the entire university to get deeply involved in the propositions made by the many working groups and their numerous meetings in 2019 and early 2020.

We therefore would be grateful if we could have an extension of three months, and submit our proposal on January 1st, 2021. It would also ensure that this is a joint effort by the entire university, as the spirit of the HRS4R demands. This extension makes no provision for the predicted difficult times ahead in autumn, when the semester begins. We are however confident that the work done before the onset of the confinement was already sufficiently advanced to make the proposed deadline attainable.



Philippe Vendrix
Président de l'Université de Tours

Annexe 3 : Organigramme de l'Université de Tours



Responsables administratifs : Facultés, écoles, IUT		
Faculté Arts et Sciences Humaines	Faculté Lettres et Langues	Centre d'Etudes Supérieures de la Renaissance
Faculté Sciences et Techniques	Faculté Médecine	Faculté des Sciences Pharmaceutiques
Faculté Droit, Economie et Sciences Sociales	Ecole Polytechnique Universitaire	IUT de Blois
	IUT de Tours	

Directions		
Direction de la communication	Direction des moyens	Direction des ressources humaines
Direction des affaires juridiques et du patrimoine	Direction de la formation	Direction des systèmes d'informations
Direction des affaires financières	Direction de la recherche et de la valorisation	Direction de la vie étudiante
Direction des relations internationales	Direction de la production numérique et multimédia	

— Liens hiérarchiques
 - - - Liens fonctionnels

Annexe 4 : Composition du CPS et des groupes de travail

Composition du Comité de Pilotage Stratégique

Porteur de projet

Pr. Jérôme CASAS – IRBI UMR CNRS & UFR Sciences et Techniques

Vice-Présidents

- **Dr. Concetta PENNUTO** : VP Egalité et handicap (EC)
- **Dr. Corinne MANSON** : VP Moyens et CA (EC)
- **Pr. Daniel ALQUIER** : VP Recherche et Valorisation (EC)
- **Pr. Philippe ROINGEARD** : VP Ecoles Doctorales (EC - PU-PH),
- **Pr. Marc DESMET** : VP Relations Internationales (EC)

Directions « métiers »

- **Isabelle GUILLOUET** : Directrice Recherche Valorisation (DRV)
- **Manuelle RUILIER** : Directrice Ressources Humaines (DRH)
- **Sylvie CROCHET** : Directrice Relations Internationales (DRI)
- **Orianne MOUSSET** : Centre de services EURAXESS
- **Eric BRICOUT** : Responsable Service Partenariats Innovation Valorisation (SPIV)

Sciences de la Société : Territoires, Economie et Droit (SSTED) Humanités et Langues (HL)

- **Lydia SEABRA** : (BIATSS UT-CNRS) responsable administrative de la MSH
- **Dr. Camille DREVEAU** : (EC) membre de la CR
- **Pr. Valérie PENNEQUIN** : (EC) membre de la CR et directrice unité
- **Dr. Alexis CHOMMELOUX** : (EC) Doyen de l'UFR Lettres Langues (2016-2020)
- **Bastien GOUHIER** : doctorant membre de la CR - UMR CNRS ^{*)}
- **Fateme GHALEHNOEE** : Doctorante étrangère (programme PAUSE) ^{*)}

Mathématiques, Informatique, Physique théorique, Ingénierie des systèmes (MIPTIS)

- **Pr. Emmanuel NERON** : (EC) Doyen de Polytech¹ Tours (école d'ingénieur Interne), & membre ERL-CNRS
- **Dr. Kilian RASCHEL** : Chercheur CNRS, titulaire d'une ERC-Starting Grant

Énergie, Matériaux, Sciences de la Terre et de l'Univers (EMSTU)

- **Pr. François TRAN VAN** : directeur d'unité et directeur adjoint de l'Ecole doctorale EMSTU
- **Mathieu VENIN** : Ingénieur d'études au LAME (UT/VO/INSA-CVL)

Santé, Sciences Biologiques et Chimie du Vivant (SSBCV)

- **Dr. Isabelle VIRLOGEUX-PAYANT** : chercheuse INRAE, membre de la CR
- **Anna CHAMI** : doctorant membre de la CR UMR INSERM ^{*)}
- **Dr. Lucie BRISSON** : Chercheuse INSERM
- **Pr. Vincent CAMUS** : (PU-PH), responsable recherche Europe CHRU & Chercheur UMR INSERM

^{*)} les doctorants pourraient être amenés à changer en cas de départ de l'UT

Composition des 4 groupes de travail

Aspects éthiques et professionnels

Groupe de travail n° 1

- **Daniel ALQUIER**, VP Recherche, Enseignant-Chercheur, **Responsable GT1**
- **Isabelle GUILLOUET**, Directrice Recherche et Valorisation
- **Concetta PENNUTO**, VP Egalité, Enseignant-Chercheur UT-CNRS
- **Mathieu VENIN**, Ingénieur BIATSS
- **Eric BRICOUT**, Responsable Service Partenariats Innovation Valorisation
- **Manuelle RUILIER**, Directrice Ressources Humaines
- **Vincent CAMUS**, Enseignant Hospitalo-Universitaire
- **Kilian RASCHEL**, Personnel de Recherche CNRS
- **Daniel MIRZA**, Enseignant-Chercheur UT-CNRS
- **Jérôme THIBONNET**, Enseignant-Chercheur, Directeur d'Unité
- **Françoise DEBIERRE-GROCKIEGO**, Enseignant-Chercheur
- **Christophe VANDIER**, Enseignant-Chercheur UT-INSERM
- **Frédéric MATYJAS**, Chargé de Mission HRS4R
- **Morgane GUIBERT**, Ingénieure Propriété Intellectuelle
- **Thierry MOREAU**, Enseignant-Chercheur UT-INRA, Référent Intégrité Scientifique
- **Benjamin LAVERGNE**, Enseignant-Chercheur, Membre du Conseil d'Administration
- **Christian GARBAR**, Référent Déontologie et Médiateur
- **Marc LE BRIS**, Directeur des Systèmes d'Information
- **Lydia SEABRA**, Personnel BIATSS UT-CNRS, Membre du CHSCT et CR
- **Fateme GHALEHNOEE**, Doctorante

Recrutement

Groupe de travail n° 2

- **Corinne MANSON**, VP Moyens, Enseignant-Chercheur, **Responsable GT2**
- **Isabelle GUILLOUET**, Directrice Recherche et Valorisation
- **Pierre GABETTE**, Directeur Général des Services
- **Isabelle VIRLOGEUX-PAYANT**, Personnel de Recherche INRAE
- **François TRAN-VAN**, Enseignant-Chercheur, Directeur d'Unité
- **Karine ABDEREMANE**, Enseignant-Chercheur
- **Valérie PENNEQUIN**, Enseignant-Chercheur, Directeur d'Unité
- **Manuelle RUILIER**, Directrice Ressources Humaines
- **Emmanuel NERON**, Enseignant-Chercheur, Directeur de Polytech¹Tours
- **Lucie BRISSON**, Personnel de Recherche INSERM
- **Alexis CHOMMELOUX**, Enseignant-Chercheur
- **Orianne MOUSSET**, Personnel BIATSS, Centre de Mobilité EURAXESS
- **Yves RAINGEAUD**, Enseignant-Chercheur, Directeur de l'UT de Tours
- **Frédéric MATYJAS**, Chargé de Mission HRS4R
- **Thierry MOREAU**, Enseignant-Chercheur UT-INRA, Référent Intégrité Scientifique
- **Christian GARBAR**, Référent Déontologie et Médiateur

Conditions de travail et sécurité sociale

Groupe de travail n° 3

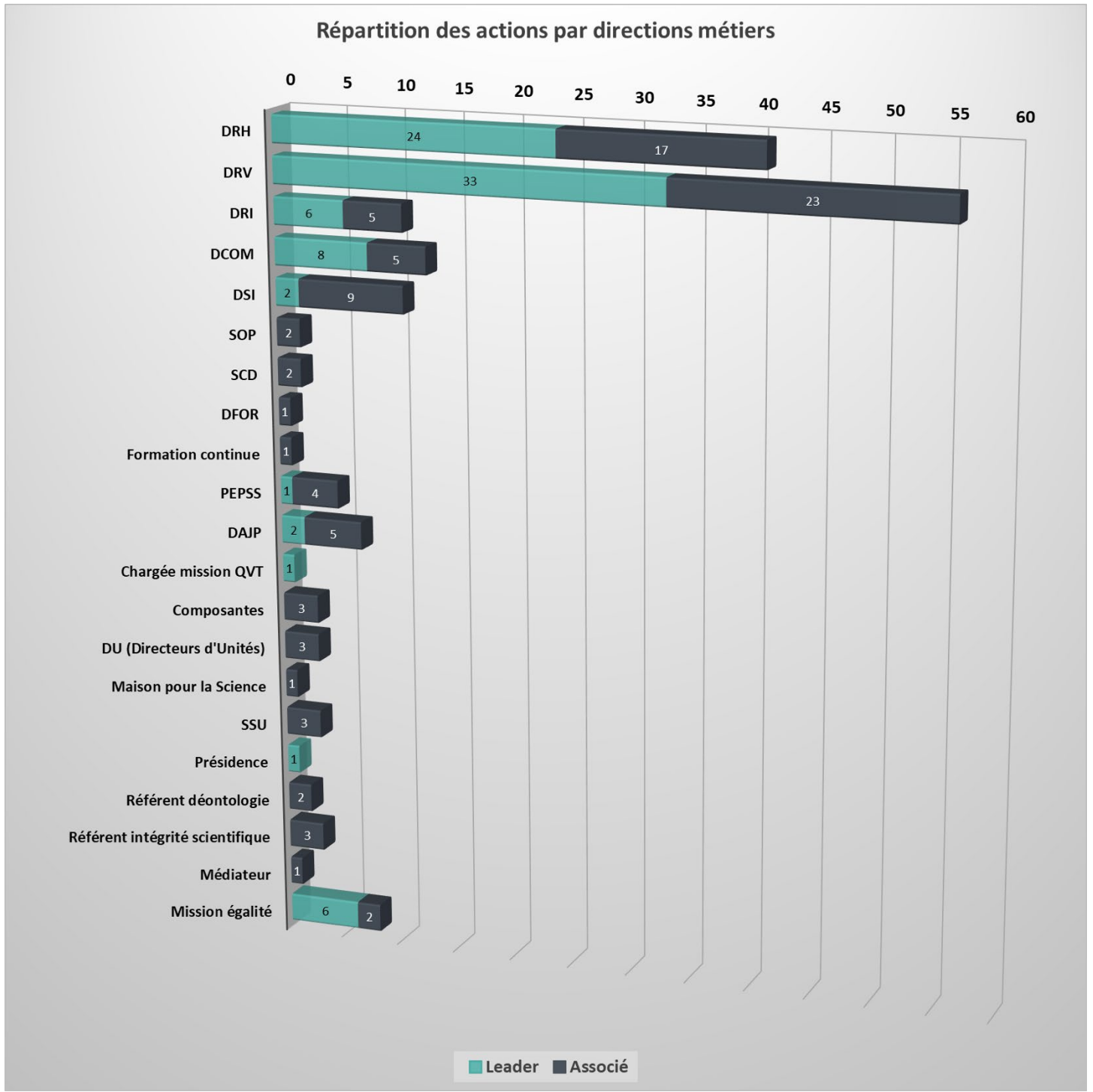
- **Concetta PENNUTO**, VP Egalité, Enseignant-Chercheur, **Responsable GT3**
- **Eric BRICOUT**, Responsable Service Partenariats Innovation Valorisation
- **Manuelle RUILIER**, Directrice Ressources Humaines
- **Vincent CAMUS**, Enseignant Hospitalo-Universitaire
- **Anna CHAMI**, Personnel BIATSS UT-INSERM
- **Bastien GOUHIER**, Enseignant-Chercheur
- **Kilian RASCHEL**, Personnel de Recherche CNRS
- **Sylvie CROCHET**, Directrice des Relations Internationales
- **Yves RAINGEAUD**, Enseignant-Chercheur, Directeur de l'UT de Tours
- **Igor CHOURPA**, Enseignant-Chercheur, Directeur d'Unité
- **Frédéric MATYJAS**, Chargé de Mission HRS4R
- **Morgane GUIBERT**, Ingénieure Propriété Intellectuelle
- **Christian GARBAR**, Référent Déontologie et Médiateur
- **Federica OUDIN**, Enseignant-Chercheur
- **Benoît WOLF**, Personnel BIATSS, Responsable Administratif UFR Arts et Sciences Humaines

Formation et développement

Groupe de travail n° 4

- **Philippe ROINGEARD**, VP Ecoles Doctorales, Enseignant-Chercheur, **Responsable GT4**
- **Isabelle GUILLOUET**, Directrice Recherche et Valorisation
- **Pierre GABETTE**, Directeur Général des Services
- **Isabelle VIRLOGEUX-PAYANT**, Personnel de Recherche INRAE
- **François TRAN-VAN**, Enseignant-Chercheur, Directeur d'Unité
- **Valérie PENNEQUIN**, Enseignant-Chercheur, Directeur d'Unité
- **Manuelle RUILIER**, Directrice Ressources Humaines
- **Vincent CAMUS**, Enseignant Hospitalo-Universitaire
- **Lydia SEABRA**, Personnel BIATSS UT-CNRS, Membre du CHSCT et CR
- **Emmanuel NERON**, Enseignant-Chercheur, Directeur de Polytech¹Tours
- **Anna CHAMI**, Personnel BIATSS UT-INSERM
- **Bastien GOUHIER**, Enseignant-Chercheur
- **Jérôme THIBONNET**, Enseignant-Chercheur, Directeur d'Unité
- **Caroline VASLIN**, Responsable Service Recherche et Etudes Doctorales
- **Frédéric MATYJAS**, Chargé de Mission HRS4R
- **Philippe PREVOST**, Enseignant-Chercheur
- **Christian GARBAR**, Référent Déontologie et Médiateur
- **Federica OUDIN**, Enseignant-Chercheur
- **Christelle PRAGON**, Directrice Formation Continue
- **Fateme GHALEHNOEE**, Doctorante

Annexe 5 : Répartition des actions par directions métiers



Annexe 6 : Sigles, abréviations et acronymes

- UT : Université de Tours
- EPSCP : Etablissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
- UFR : Unité de Formation et de Recherche
- EC : Enseignant-Chercheur
- CM : Commission des Moyens
- CA : Conseil d'Administration
- CR : Commission Recherche
- VP : Vice-Président
- BIATSS : (personnel) Bibliothèque, Ingénieur, Administratif, Technicien, Sociaux et de Santé
- CPS : Comité de Pilotage Stratégique
- DRH : Direction des Ressources Humaines
- DRV : Direction de la Recherche et de la Valorisation
- RED : Recherche et Etudes Doctorales
- CER : Centre d'Etudes et de Recherches
- CETU : Centre d'Expertise et de Transfert Universitaire
- CMER : Cellule Mutualisée Recherche Europe
- CNRS : Centre National de la Recherche Scientifique
- INRAE : Institut National de la Recherche pour l'Agriculture, l'Alimentation et l'Environnement
- INSERM : Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale
- INSA CVL : Institut National des Sciences Appliquées Centre Val de Loire
- THE : Times Higher Education
- EER : Espace Européen de la Recherche
- IUT : Institut Universitaire de Technologie
- MCU-PH : Maîtres de conférence des Universités – Praticiens Hospitaliers
- PU-PH : Professeur des Universités – Praticiens Hospitaliers
- OSCAR : Organisation et Suivi des Contrats et autres Activités de Recherche
- SATT : Société d'Accélération du Transfert de Technologies
- MOOC : Massive Open Online Course (cours en ligne ouverts à tous)
- PIA : Programmes d'Investissements d'Avenir
- SIFAC : Système d'Information Financier Analytique et Comptable
- ADUM : Accès Doctorat Unique et Mutualisé