

Stratégie des ressources humaines pour la recherche à l'université de Franche-Comté

Mise en œuvre des principes de la « charte européenne du chercheur » et du « code de conduite pour le recrutement des chercheurs »

Table des matières

1 Préambule	2
2 Démarche de l'UFC vers la reconnaissance européenne « HR Excellence in Research »	3
2.1 Contexte	3
2.2 Démarche générale de l'UFC	3
2.3 Composition du comité de pilotage	4
2.4 Méthodologie retenue à l'UFC	5
3 Résultats de l'évaluation interne.....	5
3.1 Forces.....	5
3.2 Perspectives d'amélioration	8
I - Aspects éthiques et professionnels (points 1 à 11).....	8
II – Recrutement (points 12 à 21).....	9
III – Conditions de travail et sécurité sociale (points 22 à 35).....	10
IV – Formation (points 36 à 40).....	11
4 Stratégie Ressources Humaines pour la recherche à l'UFC.....	12
4.1 Présentation des objectifs à atteindre	12
4.2 Mise en œuvre de la stratégie.....	12
5 Conclusion	12
Annexe 1 : Planning	13

1 Préambule

La première idée d'une université en Franche-Comté remonte en 1287 à Othon IV, alors souverain du Comté de Bourgogne, c'est-à-dire de la Franche-Comté. Mais il faut attendre 1423 pour que le duc Philippe le Bon ouvre à Dole l'université des deux Bourgognes (la "ducale", l'actuelle Bourgogne et la "comtale", l'actuelle Franche-Comté) qui comprend trois facultés : théologie, droit canon et droit civil, médecine. Louis XIV transfère l'université en 1691 de Dole à Besançon, où il devint aussi possible d'étudier les lettres. À la rentrée universitaire de 1845, sous la pression massive des personnalités locales, Paris vote les crédits nécessaires et la faculté des sciences peut enfin fonctionner. Dès lors, l'université ne fait que croître dans sa pluralité.

L'université de Franche-Comté (UFC) est donc aujourd'hui une université pluridisciplinaire avec santé, à taille humaine (22 358 étudiants et 2 468 personnels), implantée dans 5 villes de la région : Besançon, Belfort, Montbéliard, Vesoul et Lons-le-Saunier. Le champ des disciplines enseignées couvre tous les grands domaines : sciences fondamentales et appliquées, santé, technologie, lettres, langues, sciences du langage, sciences humaines et sociales, sciences du sport, droit, économie, gestion.

Pour devenir une "grande université", l'UFC doit relever deux défis majeurs :

- avoir une visibilité internationale fondée sur l'excellence de sa recherche et de son enseignement,
- contribuer au développement du territoire et du pays.

L'université de Franche-Comté entend répondre à cette ambition dans un contexte international marqué par l'entrée des pays développés dans une économie de la connaissance. L'intensification de la compétition et des collaborations entre les systèmes de recherche et de formation supérieure, et un contexte national fortement évolutif, est marquée localement par la création de la communauté d'universités et établissements Université Bourgogne Franche-Comté (COMUE UBFC en 2015) et la fusion des régions Bourgogne et Franche-Comté en 2016.

À cette fin, l'université de Franche-Comté :

- se structure en collegiums : les collegiums travaillent à renforcer le leadership du territoire dans le domaine des technologies génériques clés pour la compétitivité en Europe (matériaux avancés, photonique, nanotechnologies, systèmes avancés de fabrication) et à répondre aux enjeux sociétaux qu'adressent aujourd'hui l'environnement, l'énergie, le transport, l'information et la communication, ou la santé et le bien-être. Les champs disciplinaires couverts par les collegiums sont les suivants :
 - sciences fondamentales et sciences pour l'ingénieur ;
 - sciences de la nature, environnement et territoire ;
 - sciences juridiques, économiques et de gestion ;
 - sciences de l'homme et humanités ;
 - sciences de la santé et du sport.
- réorganise ses unités de recherche dans les domaines de la santé et des sciences humaines et sociales ;
- participe au développement de la COMUE Université Bourgogne Franche-Comté ;
- contribue au développement du système d'innovation territorial ;
- renforce ses partenariats avec les établissements d'enseignement supérieur suisses. Le projet de développement d'un territoire franco-suisse dédié à l'ingénierie des microsystèmes intelligents est entériné par la création du collegium SMYLE en 2013. Cette structure transjurassienne, destinée à articuler recherche, formation et entrepreneuriat, implique deux grands laboratoires : l'institut FEMTO-ST et l'institut de microtechniques (IMT) de l'école polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL), ainsi que leurs tutelles : l'université de Franche-Comté (UFC), l'école nationale supérieure de mécanique et des microtechniques (ENSMM), l'université de technologie de Belfort-Montbéliard (UTBM), l'école polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) et le centre national de la recherche scientifique (CNRS).

Pour mener à bien ces objectifs, l'UFC a souhaité dès 2012 renforcer sa politique des ressources humaines.

2 Démarche de l'UFC vers la reconnaissance européenne « HR Excellence in Research »

2.1 Contexte

La Commission européenne a émis depuis 2005 des recommandations à destination des chercheurs, des employeurs et des bailleurs de fonds publics et privés. De plus, la « charte européenne des chercheurs » et le « code de conduite de recrutement des chercheurs » visent à rendre la carrière de chercheur plus attractive et à généraliser les bonnes pratiques. L'UFC a souscrit officiellement aux principes de la charte et du code le 19 juin 2007. La Commission européenne délivre le logo européen « HR Excellence in Research » aux établissements qui implémentent de manière effective une démarche de gestion des ressources humaines en recherche, incluant les principes de la charte européenne et du code de recrutement des chercheurs. Suite à un travail d'analyse des forces et des faiblesses face à la charte et au code, un plan d'actions a été élaboré pour s'inscrire dans la démarche de reconnaissance « HR Excellence in Research ».

La loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche a sensiblement modifié les équilibres traditionnels de la gouvernance universitaire : transfert de compétences du conseil d'administration au conseil académique, suppression de certaines compétences propres du président de l'université au profit du conseil d'administration, mise en place d'un conseil des directeurs de composante. L'université de Franche-Comté avait anticipé nombre de ces évolutions telles que la mise en place d'instances collégiales :

- un conseil des directeurs de composante qui associe des représentants de la recherche. Ce conseil contribue à un pilotage plus efficace de l'établissement et à un plus grand partage des responsabilités, au plus près des activités académiques ;
- un congrès annuel réunissant l'ensemble des instances représentatives.

Par ailleurs, la création de collegiums matérialise le projet de structurer davantage la synergie entre la formation et la recherche, de favoriser la transdisciplinarité interne aux grands champs de formation et de recherche, et de renforcer les liens entre les activités académiques et les besoins économiques et sociaux du pays.

2.2 Démarche générale de l'UFC

Cette démarche vise à :

- développer la politique d'excellence de l'UFC dans le domaine de la recherche ;
- participer à la construction de l'espace européen de la recherche ;
- contribuer au rayonnement international de l'établissement et à son attractivité.

La démarche volontaire de l'établissement visant à engager un processus de convergence de ses procédures internes avec les dispositions contenues dans la charte et le code repose sur l'outil mis à disposition par la Commission européenne : la stratégie de gestion des ressources humaines pour les chercheurs (Human Resources Strategy for Researchers HRS4R), développée en cinq étapes :

1. Analyse interne des pratiques actuelles de l'établissement vis-à-vis des quarante points de la charte et du code de recrutement des chercheurs en impliquant les acteurs clés de la recherche (gap analysis) ;
2. Publication sur le site web institutionnel du plan d'actions à entreprendre sur la base des résultats de l'auto-analyse avec définition d'objectifs à atteindre et d'indicateurs de progrès ;
3. Évaluation et reconnaissance de la stratégie de ressources humaines par la Commission européenne, suivie de l'attribution du logo HRS4R ;
4. Mise en œuvre de la stratégie de ressources humaines par l'application du plan d'actions et auto-évaluation interne à $n + 2$;
5. Évaluation externe à $n + 4$ et renouvellement du label.

2.3 Composition du comité de pilotage

Afin d'affirmer l'importance de cette démarche, un comité de pilotage s'est constitué sous la direction du Pr. Fabrice LALLEMAND, Vice-président délégué aux ressources humaines et financières.

Ce groupe est composé d'un panel représentatif des personnels de l'UFC (enseignants et administratifs, titulaires et contractuels) :

- de membres de la direction de l'UFC :
 - Pr Lamine BOUBAKAR, vice-président recherche liens recherche-formation-valorisation
 - M. Christophe de CASTELJAU, directeur général des services
 - M. Stéphane CROVELLA, directeur général-adjoint, directeur des ressources humaines
 - Pr Fabrice LALLEMAND, vice-président ressources humaines et financières
 - Dr Frédéric MUYARD, vice-président formation et vie étudiante en charge de la commission formation et vie universitaire
- de personnels des services administratifs concernés :
 - M. Samuel AMET, service recherche
 - Mme Aurélia BAUMENT, juriste au service valorisation
 - M. Cédric CASTOR, responsable de la direction des relations internationales et de la francophonie
 - Mme Stéphanie DJERIOUI, assistante mobilité internationale à la direction de la valorisation de la recherche
 - Mme Marie-Jo FERNANDEZ, responsable du service des personnels enseignants et enseignants-chercheurs
 - Mme Nicole GAUME, responsable du service gestion des compétences
 - Mme Christiane GRILLIER, responsable du service recherche
 - Mme Laura PFLUGER, ingénieure cellule Europe
- de responsables d'écoles doctorales :
 - Pr Philippe LUTZ, directeur de l'école doctorale sciences pour l'ingénieur et microtechniques
 - Pr Nadine BERNARD, directrice adjointe de l'école doctorale environnement santé et représentant le Nord-Franche-Comté
- de représentants de différents domaines scientifiques :
 - Pr France MARCHAL-NINOSQUE, directrice-adjointe de l'unité de formation et de recherche sciences du langage, de l'homme et de la société pour le domaine sciences humaines et sociales
 - Dr Fabienne MOUGIN-GUILAUME, maître de conférences à l'unité de promotion de formation et de recherche des sports pour le domaine sciences et techniques des activités physiques et sportives
 - Dr Laurence RICQ, directrice du service de la formation continue pour le domaine sciences
 - Dr Frédéric SPAGNOLI, directeur du département langues étrangères appliquées à l'UFR STGI
 - Dr Catherine TIRVAUDEY, directrice de l'unité de formation et de recherche des sciences juridiques, économiques, politiques et de gestion pour le domaine droit-économie-gestion
 - Pr Macha WORONOFF, directrice adjointe de l'unité de formation et de recherche des sciences médicales et pharmaceutiques pour le domaine santé
- de deux coordonnateurs :
 - M. Thierry BLOND, responsable du service pilotage et suivi de gestion
 - M. François PARDO, responsable du service pilotage de la masse salariale et contrôle interne ressources humaines

Les membres du comité de pilotage avaient en charge la création de cellules de travail au sein de leur structure pour mener la réflexion sur les 40 points de la charte et du code qui leur ont été assignés afin de réaliser le travail d'analyse.

Les membres du comité se sont réunis six fois entre le 8 octobre 2015 et le 10 février 2016 pour synthétiser le travail de collecte d'information réalisé par chacun dans son domaine et sa structure.

2.4 Méthodologie retenue à l'UFC

La démarche de l'UFC comprend plusieurs étapes pour conduire à la demande de reconnaissance (étapes 1 et 2 du processus décrit au point 2.2) :

- présentation de la démarche HRS4R et validation par l'équipe dirigeante en juin 2015 ;
 - présentation et étude des points de la charte européenne des chercheurs et du code de conduite du recrutement des chercheurs impliquant l'ensemble des services concernés en juillet 2015 ;
 - constitution du comité de pilotage en octobre 2015 ;
 - répartition des quarante points entre les services concernés pour analyse en s'appuyant sur le référencement des cadres réglementaires fournis par la conférence des présidents d'université et le ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur en octobre 2015 ;
 - travail d'analyse des procédures existantes à l'UFC, réflexion et propositions de tous les services concernés ;
 - rédaction du document d'analyse des écarts par les différents services ;
 - discussion sur les propositions inscrites dans le document par le comité de pilotage en novembre 2015 ;
 - proposition d'actions à entreprendre à partir du document d'analyse des écarts ;
 - vérification de la cohérence du document d'analyse et du plan d'actions par un comité de lecture ;
 - validation des deux documents par le comité de pilotage en janvier 2016 ;
 - présentation de la stratégie retenue pour approbation à l'équipe dirigeante et ensuite à différentes instances pour validation :
 - Commission recherche du 12 janvier 2016 (discussion)
 - Commission recherche du 19 janvier 2016 (approbation)
 - Commission de la formation et de la vie étudiante du 19 janvier 2016 (discussion et approbation)
 - Comité technique du 4 février 2016 (discussion et approbation)
 - Conseil d'administration du 29 février 2016 (discussion et approbation).
- Ces instances comprennent des représentants de toutes les catégories de personnels (enseignants et administratifs, titulaires et contractuels, doctorants), des étudiants et des personnalités extérieures.
- La validation par ces instances induit une concertation large de la communauté universitaire.
- traduction des documents ;
 - publication du plan d'actions sur le site institutionnel de l'université de Franche-Comté.

3 Résultats de l'évaluation interne

3.1 Forces

L'évaluation interne à l'UFC montre donc que la plus grande partie des points fait déjà l'objet d'une mise en œuvre à différents stades d'avancement au sein de l'établissement.

En effet, l'université de Franche-Comté s'est engagée depuis 2012 dans le renfort de sa politique des ressources humaines en :

- **accompagnant et favorisant les parcours professionnels des personnels** : la longueur des carrières et la professionnalisation en cours de la fonction publique dans une « approche-métiers » de plus en plus assumée doit conduire l'établissement à mieux accompagner les agents par la formation incluant la formation des formateurs. La création fin 2014 du SUN-IP, service universitaire du numérique et de l'innovation pédagogique, doit notamment permettre aux équipes enseignantes de se former aux technologies innovantes en matière pédagogique. L'établissement apporte un soin particulier à l'accueil des primo-entrants, en allégeant les services d'enseignement des enseignants-chercheurs à raison de 64 heures équivalent travaux dirigés, et privilégie les temps d'accueil et d'accompagnement de l'ensemble des personnels (journée de rentrée, formation à l'intégration d'une durée de cinq jours). Au-delà de ces mesures spécifiques destinées aux nouveaux publics, l'université apporte un soin particulier à la mobilité

interne des agents titulaires et contractuels en contrat à durée indéterminée, et s'engage dans une réflexion pour favoriser le déroulement de carrière des agents contractuels. L'université de Franche-Comté dégagera par ailleurs, dès 2016, une enveloppe budgétaire spécialement destinée à la réalisation de bilans de compétences pour les agents choisissant une réorientation professionnelle.

- **luttant contre toutes les formes de discrimination au travail** : l'université de Franche-Comté entend lutter contre toutes les formes de discrimination au travail. Sont inscrits au plan de formation de l'établissement les dispositifs de sensibilisation et de bonnes pratiques dans la recherche de la parité femmes/hommes, dispositifs qui s'adressent à la gouvernance, aux cadres supérieurs, aux cadres de proximité et à l'ensemble des agents. Une attention particulière est apportée à la formation par l'ESPE (école supérieure du professorat et de l'éducation) des enseignants stagiaires qui sont systématiquement sensibilisés à la notion de genre et aux enjeux de la lutte contre les stéréotypes. L'université de Franche-Comté s'est engagée, en partenariat avec l'université de Genève dans un projet interrégional « Laboratoire de l'égalité ». Une convention régionale relative à l'égalité des filles et des garçons dans le système éducatif a été signée le 22 avril 2014.

Le taux d'emploi de personnels en situation de handicap est supérieur à la moyenne des établissements français d'enseignement supérieur (2,8 %) mais reste inférieur au seuil légal. L'université de Franche-Comté s'engage à renforcer sa politique d'accueil en agissant d'une part sur la sensibilisation des cadres et des équipes, et d'autre part sur la cohérence de l'accompagnement des agents porteurs de handicap. Un coordinateur unique dédié aux personnels et aux étudiants sera nommé.

Signataire en 2010 de la charte de la diversité, qui vise prioritairement les discriminations à raison des origines sociales, géographiques et culturelles, l'université de Franche-Comté s'est engagée à veiller, tant au niveau du recrutement que du déroulement de carrière, à ce que les agents ne puissent faire l'objet de mesures discriminatoires.

- **améliorant les conditions de travail de l'ensemble des personnels et développant les dispositifs d'accompagnement médical et social** : cette volonté de l'établissement se traduit notamment par :
 - la mise en œuvre d'un plan de prévention des risques psychosociaux permettant d'appréhender les différentes réalités de travail en s'appuyant sur les instances paritaires consultatives. Ce dispositif est réajusté périodiquement pour tenir compte des évaluations régulières dont font l'objet les préconisations intégrées au document unique (DU).
 - la structuration de la médecine de prévention et de l'assistance sociale à travers un service médico-social permet une meilleure lisibilité des missions imparties au médecin de prévention et à l'assistant(e) social(e). Le temps de travail de ces deux personnels atteint désormais deux « équivalent temps plein ». Cette structuration tend à fluidifier les échanges entre le service médico-social et les services RH, notamment en matière de suivi des personnels particulièrement exposés aux risques professionnels. Ce dispositif sera complété par une augmentation de l'enveloppe budgétaire consacrée aux aides exceptionnelles aux personnels en difficulté.
 - la création en 2012 de la cellule d'écoute permettant ainsi à tout personnel de faire part de ses difficultés.
 - le projet d'implanter des commissions « hygiène et sécurité » au sein de l'ensemble des laboratoires de l'établissement. Ces commissions permettront de relayer les actions du comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) et de faciliter sa saisine.
 - la mise à disposition d'un centre de loisirs sans hébergement durant la période estivale pour les enfants des personnels de l'université.
- **consolidant les outils de pilotage des ressources humaines et de gestion** : la phase de généralisation d'outils communs aux composantes, tels que le suivi des emplois du temps ou le déversement des heures dans les logiciels de paie, est aujourd'hui achevée. Doté d'outils de pilotage performants, l'établissement poursuit sa démarche de déconcentration de certains d'entre eux à destination des composantes de manière à renforcer la qualité des échanges lors

des dialogues de gestion et des campagnes d'emploi. À cet égard, la mise en place au cours du prochain contrat d'un système d'information de gestion des ressources humaines (SIRH) devrait permettre de gagner encore en efficacité.

- **renforçant la sécurité juridique, garantissant la transparence et améliorant la qualité des recrutements des enseignants-chercheurs, des enseignants et des personnels BIATSS** : la gouvernance de l'université repose sur les principes de collégialité, transparence et subsidiarité. Une attention toute particulière est accordée au recrutement des enseignants-chercheurs. Des directives sont adressées à tous les présidents de comité de sélection pour leur demander d'assurer la plus grande transparence et l'équité dans le processus de recrutement. Une priorité est donnée en matière de parité femme/homme en prenant en compte les interruptions éventuelles de carrière. De même, l'université de Franche-Comté a été innovante en rendant obligatoire la mise en situation professionnelle sous forme d'un exercice pédagogique pour le corps des maîtres de conférences. Cette disposition a amélioré de manière déterminante la qualité des recrutements.

L'UFC s'efforce de développer le dialogue social entre tous les acteurs de l'établissement. Un des exemples majeurs est l'organisation de onze réunions-débats publiques dans tous les sites de l'établissement sur la thématique des conditions de travail. Ces réunions étaient animées par le vice-président ressources humaines et financières et le directeur des ressources humaines. Les informations recueillies alimentent la réflexion en cours dans le cadre de la construction du plan d'actions qui contribuera à améliorer la qualité de vie au travail des personnels.

Afin de promouvoir la diffusion de la culture et l'information scientifique et technique auprès du grand public et de ses personnels, l'université s'est dotée d'un pôle « Sciences, Art et Culture », depuis 2012, permettant :

- la coordination des actions de vulgarisation scientifique au sein de l'établissement (fête de la science, nuit des chercheurs, année européenne à thématique scientifique) ;
- la production d'expositions à thématique scientifique (les hologrammes, Lux, ...) ;
- la participation aux actions de culture scientifique (agora des savoirs, journée portes ouvertes).

La politique internationale est mise en œuvre par la direction des relations internationales et de la francophonie (DRIF) avec l'appui du centre de linguistique appliquée (CLA), centre d'expertise internationalement reconnu. La DRIF et le service de valorisation s'efforcent de coordonner leurs actions pour une visibilité accrue et un meilleur accueil des chercheurs internationaux. Dans cette optique, l'université a acquis un logiciel de gestion des relations internationales qui sera opérationnel dès septembre 2016 et qui permettra de gérer les mobilités et les coopérations européennes et internationales de manière partagée (DRIF, service valorisation, composantes et laboratoires).

Par ailleurs, l'université de Franche-Comté s'est dotée dès novembre 2005 d'un centre de services EURAXESS (<http://valorisation.univ-fcomte.fr/pages/fr/menu4200/reseau-euraxess---accueil-des-chercheurs-etrangers/le-reseau-euraxess-16341.html>) faisant suite à l'initiative de la Commission européenne qui a lancé le réseau EURAXESS en juin 2004. Cette initiative est née de la volonté de mettre en place une politique européenne de la recherche fondée sur l'excellence scientifique, la compétitivité, l'innovation et la coopération, l'enjeu étant d'éviter le morcellement des efforts de recherche en favorisant la coopération entre les scientifiques européens et internationaux. En créant le réseau EURAXESS, l'Europe se dote d'un outil décliné nationalement dont l'objet est de promouvoir la carrière des chercheurs et de faciliter leur mobilité internationale.

Depuis sa création, le centre de services EURAXESS de l'UFC offre à ses laboratoires et aux chercheurs qu'ils accueillent une aide et un accueil personnalisés :

- pour toutes les formalités administratives (conventions d'accueil, visas, titres de séjour, démarches préfecture et OFII (Office français de l'immigration et de l'intégration), sécurité sociale, assurances santé / habitation, ouvertures de compte bancaire, aide au montage des dossiers de demande de prestations sociales...);
- pour la recherche d'un logement (résidence universitaire, résidences hôtelières et parahôtelières, bailleurs privés...), puis la contractualisation d'un bail (avance du dépôt de garantie par le Centre de services) ;
- pour l'aide à la scolarisation des enfants, l'immersion culturelle du conjoint ;

- pour l'appui aux déclarations des revenus et informations sur la fiscalité française en général ;
- et pour toutes les questions que se posent le chercheur et sa famille en mobilité en Franche-Comté.

En complément, l'UFC met à disposition des chercheurs internationaux en court séjour à Besançon (d'une semaine à 90 jours) une maison et trois appartements à des tarifs avantageux.

3.2 Perspectives d'amélioration

L'évaluation interne a permis de proposer des axes d'amélioration répartis par services et par type d'action (Communication, Formalisation, Développement). Ils sont présentés ci-dessous avec l'échéance envisagée, le responsable de l'action et l'indicateur de réalisation. Ce tableau reprend l'architecture de l'outil d'auto-analyse (Gap Analysis), à savoir :

- I – Aspects éthiques et professionnels (points 1 à 11)
- II – Recrutement (points 12 à 21)
- III – Conditions de travail et sécurité sociale (points 22 à 35)
- IV – Formation (points 36 à 40)

Légende des abréviations utilisées dans les tableaux :

ATER = Attaché Temporaire d'Enseignement et de recherche
CHSCT = Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CNRS = Centre national de la recherche scientifique
DIR Labos = Directeur de laboratoires
DPI = Direction Patrimoine Immobilier
DRH = Direction des Ressources Humaines

PAST = Professeur assistant
UFC = Université de Franche-Comté (Besançon)
SAIC = Service d'activités industrielles et commerciales
VP formation = Vice-président formation et vie étudiante
VP recherche = Vice-président recherche
VP RH = Vice-président ressources humaines
ZRR = Zone à régime restrictif

Les trois types d'actions :

C = communication interne pour promouvoir les pratiques en place
F = formalisation des dispositifs déjà existants
D = développement de nouveaux dispositifs

I - Aspects éthiques et professionnels (points 1 à 11)

Point	Numéro	Action	Type	Échéance	Responsable	Indicateur
1 Liberté de recherche	I-1	Transmettre la charte européenne des chercheurs et du code de recrutement des chercheurs et/ou du document synthétique rédigé par l'UFC aux enseignants-chercheurs et chercheurs	C	T3 2016	VP recherche/ Service recherche / Dir Labos	Compte-rendu assemblée générale des laboratoires
2. Principes éthiques	I-2	Transmettre la charte nationale de déontologie de 2015 aux personnes impliquées dans la recherche (chercheurs et enseignants-chercheurs, doctorants et post-doctorants, et autres personnels administratifs)	C	T3 2016	VP recherche/ Service recherche / Dir Labos	Compte-rendu assemblée générale des laboratoires
3. Responsabilité professionnelle	I-3.1	Informé en amont pour éviter que les chercheurs ne divulguent des informations sans signature d'accord de confidentialité et encourager cette attitude auprès des doctorants (édition prévue d'un guide avec la charte et le code en annexe, et version anglaise)	C	T3 2017	Cellule juridique du SAIC	Diffusion du guide sur l'intranet
	I-3.2	Désigner un référent propriété intellectuelle chargé de former et sensibiliser les chercheurs à la propriété intellectuelle	D	T3 2016	VP recherche/ service valorisation	Nomination du référent
	I-3.3	Mettre à disposition de la documentation sur le droit de la recherche	C	T3 2017	Service valorisation	Proposition d'acquisition d'ouvrages ad-hoc au SCD (service commun de documentation)

4. Attitude professionnelle	I-4.1	Sensibiliser les directeurs des unités de recherche au suivi des conventions (délais et justificatifs à fournir)	C	T2 2017	Service valorisation	Compte-rendu de la conférence des directeurs de laboratoire
	I-4.2	voir IV-38				
5. Obligations contractuelles et légales	I-5.1	Harmoniser les règlements intérieurs des laboratoires	F	T2 2018	Service juridique de l'UFC	Règlements intérieurs des laboratoires
	I-5.2	Informier plus largement les chercheurs des possibilités de « passerelles » public/privé	C	T3 2017	Service valorisation	Journées de formation
	I-5.3	Rédiger une procédure complète et adéquate de dépôt de brevet	F	T2 2017	Service valorisation	Validation de la procédure par la commission recherche
	I-5.4	voir I-3				
6. Responsabilité	I-6	Voir I-2				
7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	I-7.1	Formaliser les préconisations du CHSCT sur les projets de recherche présentant des risques significatifs par des "fiches action"	F	T1 2018	CHSCT	Validation des fiches par le CHSCT
	I-7.2	Inscrire dans les documents uniques les risques significatifs	F	T1 2018	Dir Labos	Validation des documents uniques par le CHSCT
	I-7.3	Créer des zones à régime restrictif pour les laboratoires classés sensibles	D	T4 2016	Président de l'UFC	Arrêté de création des ZRR
8. Diffusion et exploitation des résultats	I-8.1	Rendre visible et accessible la production scientifique des chercheurs dans le cadre de l'OPEN ACCESS	F	T3 2017	Service recherche	Nombre de publications déposées
	I-8.2	Voir I-3				
9. Engagement vis-à-vis de la société	I-9	Rédiger des volets « science in society »	F	T4 2017	Service Sciences arts et culture	Présentation des volets au CAC
10. Non-discrimination	I-10.1	Intégrer un module de formation relatif à la lutte contre toutes les formes de discrimination à un parcours de formation des personnels d'encadrement (directeur de composantes, de laboratoires, chefs de service...)	D	T3 2016	DRH	Réalisation de la formation
	I-10.2	Nommer un référent handicap	D	T3 2016	Président de l'UFC	Nomination du référent
11. Systèmes d'évaluation	I-11.1	Mettre en place une cellule qualité dédiée à l'accompagnement des équipes pédagogiques	D	T3 2016	VP recherche/ VP formation	Présentation du rapport d'activité de la cellule au CFVU
	I-11.2	Associer les collegiums au processus d'évaluation et de suivi des activités de recherche, de formation et valorisation	D	T1 2017	VP recherche	Compte-rendus des collegiums

II - Recrutement (points 12 à 21)

Point	Numéro	Action	Type	Échéance	Responsable	Indicateur
12. Recrutement	II-12					
13. Recrutement (Code)	II-13.1	Traduire systématiquement des fiches de poste avec une attention particulière au profil du poste	F	T4 2017	DRH	Publication des fiches traduites
	II-13.2	Diffuser plus largement les offres de poste de titulaires et de contractuels (PAST, ATER, Ingénieurs)	D	T4 2017	DRH	Diffusion des postes sur le site internet de l'UFC
14. Sélection (Code)	II-14	Formaliser une réunion annuelle de l'ensemble des présidents des comités de sélection afin de préciser toutes les modalités de fonctionnement	F	T3 2016	DRH	Fiche de présence
15. Transparence (Code)	II-15					

16. Jugement du mérite (Code)	II-16	Ajouter à la lettre annuelle de cadrage du président aux membres des comités de sélection, la prise en compte de critères plus larges comme : - le transfert de connaissances - l'innovation - les activités de sensibilisation du public - les parcours professionnels multidimensionnels	F	T3 2016	DRH	Lettre de cadrage
17. Variations dans la chronologie des curriculum vitae	II-17	Voir II-16				
18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité	II-18.1	Formaliser une procédure pour les mobilités sortantes hors Erasmus	F	T3 2017	DRIF	Validation de la procédure par le conseil académique
	II-18.2	Formaliser une procédure d'accueil des chercheurs étrangers (financement, accueil...) via le dispositif EURAXESS	F	T3 2017	Service valorisation	Validation de la procédure par le conseil académique
	II-18.3	Voir II-16				
19. Reconnaissance des qualifications	II-19					
20. Ancienneté (Code)	II-20					
21. Nominations post- doctorat (Code)	II-21					

III – Conditions de travail et sécurité sociale (points 22 à 35)

Point	Numéro	Action	Type	Échéance	Responsable	Indicateur
22. Reconnaissance de la profession	III-22					
23. Environnement de la recherche	III-23	Créer une liste des personnels particulièrement exposés en lien avec le CHSCT	F	T2 2018	DRH/ médecin de prévention	Validation de la liste par le CHSCT
24. Conditions de travail	III-24.1	Réaliser un guide diffusé à l'ensemble des enseignants, enseignants-chercheurs et assimilés décrivant les possibilités statutaires d'aménagements de service, d'aménagements horaires permettant de concilier activité de recherche et vie familiale et personnelle	F	T2 2018	DRH	Validation du guide par le conseil d'administration
	III-24.2	Augmenter le taux d'accessibilité des locaux à 80 % en 2020	D	T2 2018	DPI	Bilan du taux en comité technique
	III-24.3	Faire valider par le conseil d'administration le statut de l'élu	F	T3 2016	VP RH	Validation du statut par le conseil d'administration
	III-24.4	Élaborer et communiquer une information relative aux différents dispositifs permettant aux enseignants de réorienter ou d'approfondir leur activité de recherche (congé recherche et conversion thématique, délégation CNRS...)	C	T4 2017	DRH	Journée d'information
25. Stabilité et continuité d'emploi	III-25					
26. Financement et salaires	III-26	Voir III-29				
27. Équilibre entre les sexes	III-27.1	Sensibiliser les membres de jurys aux stéréotypes par la conception d'une vidéo (projet Interreg)	C	T2 2018	DRH	Formation des membres du jury
	III-27.2	Intégrer la dimension égalité dans le plan de formation (formations au recrutement / formations au management)	D	T4 2017	DRH	Réalisation de la formation

	III-27.3	Intégrer dans le plan de formation des accompagnements pour la rédaction des dossiers et les entretiens de sélection des chercheurs	D	T3 2017	DRH	Réalisation de la formation
28. Développement de carrière	III-28	Identifier et former des personnels référents au sein des laboratoires de recherche pour accompagner le développement de la carrière des chercheurs	D	T2 2018	DRH	Nomination et formation des référents
29. Valorisation de la mobilité	III-29	S'assurer que tous les chercheurs étrangers recrutés par l'établissement sont affiliés en sécurité sociale et le cas échéant, faire la démarche d'affiliation auprès du centre de sécurité sociale en mettant en place un système coordonné entre le service ressources humaines et le centre de services EURAXESS	D	T1 2017	DRH/ Service valorisation	Rédaction d'une procédure
30. Accès aux services d'orientation de carrière	III-30					
31. Droits de propriété intellectuelle	III-31	voir I-3.2				
32. Co-auteur	III-32.1	Communiquer à partir de documents internationaux sur la déontologie du coauthorship	C	T2 2017	Service recherche/ service communication	Action de sensibilisation des personnels
	III-32.2	Étendre la pratique des cahiers de laboratoire	D	T2 2018	Service de la valorisation	Recensement des cahiers de laboratoire
33. Enseignement	III-33					
34. Plaintes et recours	III-34.1	Améliorer la connaissance de la procédure d'alerte par une communication en direction de l'ensemble des personnels	C	T1 2017	CHSCT/ DRH	Action de sensibilisation des personnels
	III-34.2	Mettre en place une procédure interne décrivant les modalités de saisine du service juridique et les processus juridictionnels pour information	F	T2 2018	DRH/ service juridique	Validation de la procédure par le conseil d'administration
35. Participation aux organes de décision	III-35	Voir I-11.2				

IV – Formation (points 36 à 40)

Point	Numéro	Action	Type	Échéance	Responsable	Indicateur
36. Relation avec les directeurs de thèse/stage	IV-36					
37. Supervision et tâches de gestion	IV-37	voir IV-38				
38. Développement professionnel continu	IV-38	Créer un pack de formation à destination des chercheurs et des directeurs de laboratoire (sensibilisation à la propriété intellectuelle, financement de la recherche...)	D	T2 2018	DRH avec l'appui des services valorisation et recherche	Réalisation de la formation
39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	IV-39					
40. Supervision	IV-40					

4 Stratégie Ressources Humaines pour la recherche à l'UFC

4.1 Présentation des objectifs à atteindre

L'UFC développe une stratégie des ressources humaines basée sur l'analyse de ses pratiques et le plan d'actions validé par ses instances et qui s'inscrit dans la démarche proposée par les dispositions contenues dans la charte et le code.

Ces axes d'amélioration rassemblent un total de 42 objectifs à atteindre sur quatre ans :

- 1 demande de reconnaissance par la Commission européenne de ce plan de mise en œuvre (étape 3 du processus décrit au point 2.2) ;
- 10 actions de communication : actions de communication interne pour promouvoir les pratiques en place ;
- 15 actions de formalisation : en vue de formaliser des dispositifs existants dans l'établissement mais non-contractualisés ;
- 14 actions de développement : pour concevoir et développer de nouveaux dispositifs ;
- 1 étape d'évaluation interne avec enquête auprès de la communauté de chercheurs UFC, à plus deux ans (étape 4 du processus de reconnaissance européenne HR Excellence in research) ;
- 1 étape d'évaluation externe, à plus 4 ans (étape 5 du processus).

Un tableau récapitulatif en annexe recense les actions à mettre en œuvre ainsi que le calendrier retenu.

4.2 Mise en œuvre de la stratégie

La gouvernance de l'université de Franche-Comté approuve la démarche issue du comité de pilotage et décrite ici. Le plan d'action sera publié sur le site institutionnel de l'UFC.

Le conseil d'administration de l'université confiera la mise en œuvre de cette stratégie à un comité de suivi piloté par le vice-président délégué aux ressources humaines. Le directeur général des services et son adjoint solliciteront les services concernés, notamment : la direction ressources humaines, le service recherche, le service valorisation, la direction des relations internationales et de la francophonie avec l'appui du service pilotage et suivi de gestion.

5 Conclusion

L'UFC est engagée, depuis 2010, dans une démarche d'amélioration continue de la gestion de ses ressources humaines. La création de collegiums contribue à cet effort de structuration de l'établissement en apportant une meilleure organisation du lien formation-recherche-valorisation.

L'UFC s'attache à rendre visible ses postes au niveau national et international en signant dès 2007 la déclaration d'engagement de la charte européenne et du code de conduite du recrutement des chercheurs. Le travail actuel sur le logo HRS4R prolonge cet engagement et s'inscrit dans un processus plus global pour l'établissement en termes de visibilité et de performance pour sa formation, sa recherche et sa valorisation. Il montre aussi la détermination de l'UFC à développer sa stratégie de ressources humaines de qualité pour les chercheurs et de contribuer ainsi au rayonnement de l'espace européen de la recherche.

Contact :

Vice-président délégué aux ressources humaines et financières (+ 33 3 81 66 50 04)

Dossier suivi par :

Stéphanie DJERIOUI Direction de la valorisation de la recherche (+ 33 3 81 66 58 15)

Stephanie.djerioui@univ-fcomte.fr

Annexe 1 : Planning

		Nom de tâche		Début	Fin	Ressources	Timeline												
							2016	2017			2018			2019			2020		
							T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
1	Office	Plan HRSAR UFC		01/08/2016	08/07/2018														
2		I Aspects éthiques et professionnels		01/08/2016	29/05/2018														
3		I-1	Transmettre la charte européenne des chercheurs et le code de recrutement aux chercheurs	01/06/2016	30/09/2016	Communication													
4		I-2	Transmettre la charte nationale de déontologie aux chercheurs	01/06/2016	30/09/2016	Communication													
5		I-3	1 Informer en amont sur les accords de confidentialité	01/06/2016	29/09/2017	Communication													
6		I-3	2 Designier un référent propriété intellectuelle	01/06/2016	30/09/2016	Développement													
7		I-3	Mettre à disposition de la documentation sur le droit de la recherche	01/06/2016	29/09/2017	Communication													
8		I-4	1 Sensibiliser les directeurs des unités de recherche au suivi des conventions	01/06/2016	30/06/2017	Communication													
9		I-5	1 Harmoniser les règlements intérieurs des laboratoires	01/06/2016	29/06/2018	Formalisation													
10		I-5	2 Informer les chercheurs des possibilités de passerelles public/privé	01/06/2016	29/09/2017	Communication													
11		I-5	3 Rédiger une procédure de dépôt des brevets	01/06/2016	30/06/2017	Formalisation													
12		I-7	1 Formaliser les préconisations du CHSCT sur les projets de recherche	01/06/2016	30/03/2018	Formalisation													
13		I-7	2 Inscrire dans les documents uniques les risques significatifs	01/06/2016	30/03/2018	Formalisation													
14		I-7	3 Créer des zones à régime restrictif	01/06/2016	30/12/2016	Développement													
15		I-8	1 Rendre visible la production scientifique dans le cadre d'OPENACCESS	01/06/2016	29/09/2017	Formalisation													
16		I-9	Rédiger des volets "sciences in society"	01/06/2016	29/12/2017	Formalisation													
17		I-10	1 Intégrer un module de formation relatif à la lutte contre toutes les formes de discrimination	01/06/2016	30/09/2016	Développement													
18		I-10	2 Nommer un référent handicap	01/06/2016	30/09/2016	Développement													
19		I-11	1 Mettre en place une cellule qualité dédiée à l'accompagnement des équipes pédagogiques	01/06/2016	30/09/2016	Développement													
20		I-11	2 Associer les collègues au processus d'évaluation	01/06/2016	30/03/2017	Développement													
21		II Recrutement		01/06/2016	29/12/2017														
22		I-13	1 Traduire systématiquement les fiches de poste	01/06/2016	29/12/2017	Formalisation													
23		I-13	2 Diffuser plus largement les offres de poste de titulaires et de contractuels	01/06/2016	29/12/2017	Développement													
24		I-14	Formaliser une réunion annuelle de l'ensemble des présidents des comités de sélection	01/06/2016	30/09/2016	Formalisation													
25		I-16	Ajouter à la lettre annuelle de cadrage du président à destination des comités de sélection des critères plus larges	01/06/2016	30/09/2016	Formalisation													
26		I-18	1 Formaliser une procédure pour les mobilités sortantes hors Erasmus	01/06/2016	29/09/2017	Formalisation													
27		I-18	2 Formaliser une procédure d'accueil des chercheurs étrangers via le dispositif EURAXESS	01/06/2016	29/09/2017	Formalisation													
28		III Conditions de travail et sécurité sociale		01/06/2016	08/07/2018														
29		I-23	Créer une liste des personnels particulièrement exposés	01/06/2016	29/06/2018	Formalisation													
30		I-24	1 Réaliser un guide pour les chercheurs et assimilés décrivant les possibilités statutaires	01/06/2016	06/07/2018	Formalisation													
31		I-24	2 Augmenter le taux d'accessibilité des locaux à 80 % en 2020	01/06/2016	29/06/2018	Développement													
32		III	24.3 Faire valider par le conseil d'administration le statut de l'élu	01/06/2016	30/09/2016	Formalisation													
33		III	24.4 Elaborer et communiquer une information relative aux différents dispositifs de réorientation	01/06/2016	29/12/2017	Communication													
34		III	27.1 Sensibiliser les membres de jurys aux stéréotypes par la conception d'une vidéo	01/06/2016	29/06/2018	Communication													
35		III	27.2 Intégrer dans le plan de formation la dimension égalité	01/06/2016	29/12/2017	Développement													
36		III	27.3 Intégrer dans le plan de formation des accompagnements pour la rédaction des dossiers et les entretiens de sélection des chercheurs	01/06/2016	29/09/2017	Développement													
37		III	28 Identifier et former des personnels référents au sein des laboratoires pour accompagner la carrière des chercheurs	01/06/2016	29/06/2018	Développement													
38		III	29 S assurer que tous les chercheurs étrangers recrutés par rétablissement sont affiliés en sécurité sociale	01/06/2016	30/03/2017	Développement													
39		III	32.1 Communiquer à partir de documents internationaux sur la déontologie du coauthorship	01/06/2016	30/06/2017	Communication													
40		III	32.2 Etreindre la pratique des cahiers de laboratoire	01/06/2016	29/06/2018	Développement													
41		III	34.1 Améliorer la connaissance de la procédure d'alerte	01/06/2016	30/03/2017	Communication													
42		III	34.2 Mettre en place une procédure interne décrivant les modalités de saisine du service juridique	01/06/2016	29/06/2018	Formalisation													
43		IV Formations		01/08/2016	08/07/2018														
44		IV-38 Créer un pack de formation à destination des chercheurs et des directeurs de laboratoire		01/06/2016	06/07/2018	Développement													