

L'université Paris 1 Panthéon Sorbonne candidate à la labellisation  
**HR Excellence in research**

Mise en œuvre des principes édictés par la  
**Charte européenne du chercheur**  
et le  
**Code pour le recrutement des chercheurs**  
à travers la  
**Stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs**  
**HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers)**

La Stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs, également appelée HRS4R, constitue une méthodologie proposée aux établissements par la Commission européenne depuis 2008 pour la mise en œuvre des principes définis dans la Charte européenne du chercheur élaborée par l'Union européenne (UE) en 2005, à laquelle est associé le Code pour le recrutement des chercheurs.

« *La charte européenne du chercheur est un **ensemble de principes généraux et de conditions de base qui spécifie les rôles, les responsabilités et les prérogatives des chercheurs et des employeurs et/ou bailleurs de fonds des chercheurs**. Elle a pour objectif d'assurer que les relations entre les chercheurs et les employeurs ou bailleurs de fonds soient de nature à favoriser la réussite en ce qui concerne la production, le transfert, le partage et la diffusion des connaissances et du développement technologique, et à favoriser le **développement de carrière** des chercheurs. La charte reconnaît également la valeur de toutes les formes de **mobilité** comme moyen d'améliorer le développement professionnel des chercheurs.*

*Dans cette perspective, la charte **constitue un cadre pour les chercheurs, les employeurs et les bailleurs de fonds, qui les invite à agir de façon responsable et en tant que professionnels dans leur milieu de travail, et à se reconnaître en tant que tels les uns les autres.***

*La charte s'adresse à tous les chercheurs dans l'Union européenne, à toutes les étapes de leur carrière, et couvre tous les domaines de recherche dans le secteur public et dans le secteur privé, indépendamment de la nature de l'engagement ou de l'emploi, du statut juridique de leur employeur ou du type d'organisation ou d'établissement dans lesquels les travaux sont effectués. Elle tient compte des rôles multiples des chercheurs, qui sont engagés non seulement pour mener des travaux de recherche et/ou pour effectuer des activités de développement, mais interviennent également comme **directeurs de thèse/stage** ou mentors ainsi que dans la **gestion ou les tâches administratives**.*

*La charte part du principe que les chercheurs ainsi que les employeurs et/ou bailleurs de fonds des chercheurs ont l'**obligation primordiale d'assurer qu'ils respectent les exigences de la législation nationale, régionale ou sectorielle respective**. Lorsque les chercheurs bénéficient d'un statut et de droits plus favorables, à certains égards, que ceux prévus dans la charte, les dispositions de cette dernière ne doivent pas être invoquées pour restreindre le statut et les droits déjà acquis.*

*Les chercheurs ainsi que les employeurs et les bailleurs de fonds qui adhèrent à la charte doivent également **respecter les droits fondamentaux et observer les principes reconnus par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne**. »*

Quatre grands volets sont développés dans la charte et servent de point d'appui à la stratégie élaborée par chaque établissement :

- **liberté de la recherche et éthique ;**
- **recrutement** (cf. notamment le code : transparence, ouverture, recrutement au mérite) ;
- **conditions de travail et sécurité sociale** (statuts, rémunérations, locaux, environnement de travail...);
- **formation à la recherche** (doctorants, écoles doctorales...).

Ces textes s'appliquent à l'ensemble des agents intervenants dans la recherche, chercheurs ou personnels supports, donc à l'ensemble des agents titulaires ou non impliqués dans une activité de recherche.

Au sein des pays de l'Union européenne, tous les établissements – publics ou privés – assurant une activité de recherche peuvent s'engager dans la démarche d'obtention de la labellisation qui, si elle aboutit, présente plusieurs avantages, un meilleur positionnement pour l'obtention de financements européens, une amélioration de la visibilité internationale, une attractivité accrue en matière de recrutements. La mise en œuvre de la stratégie HRS4R constitue un programme de travail pluriannuel qui accompagne dans la longue durée la politique de ressources humaines de l'établissement puisqu'elle s'appuie sur une démarche d'évaluation régulière (tous les deux ou trois ans), soit interne, soit par des experts diligentés par l'UE.

Dès 2007, l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne s'était prononcée favorablement, à l'unanimité de son conseil d'administration et comme de nombreuses universités, à la mise en œuvre des principes édictés par la Charte européenne du chercheur. Elle a rappelé dans le projet d'établissement élaboré au titre du contrat quinquennal 2019-2023 sa détermination à s'engager dans le processus de labellisation. C'est ainsi que cette intention a été réaffirmée par le conseil d'administration du 14 mars 2019 et que le processus a été enclenché par la lettre d'engagement signée en avril 2019 par le président. L'université a disposé d'une année pour déposer sur le site de l'UE (EURAXESS) les documents qui constituent un état des lieux (*gap analysis*) au regard des principes de la charte et un plan d'action à deux ans, sur la base desquels le label est demandé.

L'élaboration du *gap analysis* a fait ressortir de nombreuses actions déjà lancées par l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. En premier lieu, cet état de fait résulte de l'application de la législation et la réglementation nationales (le statut de la fonction publique et des différents corps de fonctionnaires, la réglementation relative aux agents non titulaires...) qui constituent un cadre s'imposant aux établissements pour la gestion de leurs agents dans tous ses aspects (recrutement, avancement, mobilité, rémunération...). Par ailleurs, l'université a développé au fil des années récentes plusieurs initiatives telles que par exemple la création d'une commission d'éthique et de déontologie, d'une commission de médiation, d'un groupe de travail sur l'Open data, d'une grille indiciaire applicable aux agents non titulaires. Elle a également poursuivi son développement immobilier avec l'ouverture à la rentrée universitaire 2019 des campus Port-Royal et Condorcet favorisant ainsi l'extension des locaux dévolus à la recherche (bureaux, salles de séminaires, bibliothèques).

Il est apparu dans le même temps que bien souvent de nombreux dispositifs existants n'avaient pas connu un développement suffisant pour produire des effets réels dans l'activité de recherche dans son ensemble. La réalisation du *gap analysis*, en favorisant leur recensement, a permis de mettre en lumière les différents secteurs qui nécessitent, pour que les initiatives produisent des effets, une mobilisation des acteurs.

La démarche a permis de dégager 41 propositions dans les domaines suivants.

- En matière de Ressources humaines : gestion des carrières des enseignants-chercheurs, des doctorants contractuels, des agents non titulaires, rémunérations, formation des personnels, santé et action sociale. La démarche OTM-R (Open, Transparency, Merit-Based Recruitment) proposée par l'UE dans le cadre de la stratégie HRS4R vise plus particulièrement à accompagner les actions des établissements dans ce domaine.
- Autour de la recherche : métiers de la recherche, environnement de la recherche (Direction de la recherche et de la valorisation, éthique, Open data, accueil des chercheurs étrangers, ...).
- Autour de la thèse et du doctorant (relation avec le directeur de stage, parcours doctoral, déroulement de la thèse).

Parmi ces propositions, quatre seront plus précisément identifiées comme des actions de création (au sens de la méthodologie proposée par l'UE) :

- guide des enseignants-chercheurs (grands principes, recrutement, avancement, mobilité, positions...) ;
- guide des métiers de la recherche (du gestionnaire au directeur d'unité, en passant par le documentaliste, le chargé de valorisation, le responsable du site web...) ;
- statut du postdoctorant (recrutement, rémunération, contrat de travail...) ;
- créations de postes tels que traducteur (une seule université en France) ou conseiller carrière RH.

Pour mener à bien ce plan d'action dans les deux années qui suivront le dépôt du dossier de candidature (avril 2020), seront particulièrement impliqués les vice-présidents Ressources humaines et Recherche, le directeur du Collège des écoles doctorales, la commission de la Recherche et le Collège des écoles doctorales et l'ensemble des directions centrales dans ce processus. La communauté universitaire, y sera régulièrement associée notamment à travers la réunion des directeurs des unités de recherche, mais aussi de manière plus directe, par exemple par le biais d'enquête sur le déroulement du processus qui fera l'objet d'une présentation détaillée.