

Principes de la Charte	mise en œuvre (mai 2020)	GAP (mise en œuvre des principes au sein de l'établissement)	propositions	n° d'action (cf plan d'action)
ASPECTS ÉTHIQUES ET PROFESSIONNELS				
1. Liberté de recherche	-/+	Les principales règles applicables aux fonctionnaires et plus particulièrement aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs en matière de garanties fondamentales (pleine indépendance et entière liberté d'expression des enseignants-chercheurs dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de recherche en particulier) sont définies au niveau national par la Constitution, le Statut des fonctionnaires et le Code de l'Education. Elles doivent être rappelées au niveau local afin que les personnels concernés en aient une parfaite connaissance.	Un guide de l'enseignant-chercheur est en cours de rédaction. En introduction, les règles fondamentales seront rappelées. En matière de recrutement, il conviendra de vérifier l'effectivité des dispositifs existants et la bonne information de la communauté universitaire quant au respect des principes fondamentaux édictés par la Charte et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs. Après validation par le conseil d'administration, il sera mis en ligne sur le site de l'université et diffusé également par tous les canaux nécessaires (listes de diffusion, édition d'une version papier remise aux nouveaux personnels lors de la journée d'accueil, ...).	1 - 2 - 3
2. Principes éthiques	-/+	Les principales règles applicables aux fonctionnaires et plus particulièrement aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs en matière de garanties fondamentales (pleine indépendance et entière liberté d'expression des enseignants-chercheurs dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de recherche en particulier) sont définies au niveau national par la Constitution, le Statut des fonctionnaires et le Code de l'Education. Elles doivent être rappelées au niveau local afin que les personnels concernés en aient une parfaite connaissance. Une commission d'éthique et de déontologie a été créée au sein de l'université en 2015. Elle est encore peu connue.	Un guide de l'enseignant-chercheur est en cours de rédaction . En introduction, les règles fondamentales seront rappelées. Il mentionnera notamment l'existence de la commission d'éthique et de déontologie et ses missions.	33
3. Responsabilité professionnelle	+/-	L'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne veille à l'environnement juridique de la recherche, en particulier dans le domaine des contrats de recherche, pour tout ce qui concerne le droit d'auteur, la propriété intellectuelle. Elle garantit également par l'octroi de délégations de signature très précises le cadre juridique d'action des directeurs d'unité de recherche.	Afin d'améliorer la qualité de l' accompagnement de ses chercheurs dans le domaine juridique , l'université a créé en 2019 un nouveau poste d' ingénieur d'études pour renforcer sa Direction de la recherche et de la valorisation. Un bilan de son action sera réalisé. Par ailleurs, les délégations de signature des directeurs d'unités sont consultables sur le site de la direction des affaires juridiques.	24 - 30
4. Attitude professionnelle	-/+	Les principales règles applicables aux fonctionnaires et plus particulièrement aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs en matière d'éthique pour les règles applicables aux recrutements et dans le domaine de la recherche sont définies au niveau national dans la Constitution, le Statut des fonctionnaires et le Code de l'Education. Elles doivent être rappelées au niveau local afin que les personnels concernés en aient une parfaite connaissance. Une commission d'éthique et de déontologie a été créée au sein de l'université en 2015. Elle est encore peu connue. Enfin, la réglementation nationale prévoit la possibilité de proposer aux doctorants contractuels une mission d'expertise. L'université entend développer cette opportunité encore peu explorée.	Un guide de l'enseignant-chercheur est en cours de rédaction. En introduction, les règles fondamentales seront rappelées. Il mentionnera notamment l'existence de la commission d'éthique et de déontologie et ses missions. Enfin, un suivi des missions d'expertise confiées à des doctorants contractuels sera mis en oeuvre.	5 - 33

Principes de la Charte	mise en œuvre (mai 2020)	GAP (mise en œuvre des principes au sein de l'établissement)	propositions	n° d'action (cf plan d'action)
5. Obligations contractuelles et légales	-/+	L'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne veille à l'environnement juridique de la recherche, en particulier dans le domaine des contrats de recherche, pour tout ce qui concerne le droit d'auteur, la propriété intellectuelle. Par ailleurs, le dispositif d'intéressement n'est actuellement mis en œuvre que de manière ponctuelle. La procédure doit être précisément définie et diffusée auprès de la communauté universitaire.	Afin d'améliorer la qualité de l' accompagnement de ses chercheurs dans le domaine juridique , l'université a créé en 2019 un nouveau poste d'ingénieur d'études pour renforcer sa Direction de la recherche et de la valorisation. Une fois définie et rédigée, la procédure relative au dispositif d'intéressement sera mise en ligne.	13 - 30
6. Responsabilité (retour financier, audit financier/recherche, éthique, transparence des données)	-/+	Dans l'outil de gestion financière, une arborescence spécifique à la recherche a été créée en vue de tenir compte de la complexité des structures de recherche. Il convient de développer des actions de formation en gestion financière pour les gestionnaires des unités de recherche. Une commission d'éthique et de déontologie a été créée au sein de l'université en 2015. En 2019, a été créé un groupe de travail Données de la recherche, désormais dénommé groupe de travail Science ouverte, pour accompagner les chercheurs dans la connaissance et l'usage de l'Open data.	Les formations destinées aux gestionnaires financiers des unités de recherche doivent être définies et mises en place. La commission d'éthique et de déontologie fonctionne régulièrement mais il importe de la faire encore mieux connaître. Un bilan d'activité (liste des actions proposées et/ou réalisées) du groupe de travail Science ouverte sera réalisé.	23 - 31 - 33
7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	-/+	En 2018, un poste dédié au RGPD (Règlement général sur la protection des données) a été créé en vue de mettre en œuvre et faire connaître l'ensemble de ce dispositif. Les chercheurs ont besoin d'une meilleure information sur le rôle des instances compétentes pour l'organisation et le fonctionnement de l'établissement (CT et CHSCT, rôle du médecin de prévention). Une commission d'éthique et de déontologie a été créée au sein de l'université en 2015. Elle est encore peu connue.	L'université doit mieux faire connaître l'existence, le rôle et les missions du titulaire du poste dédié au RGPD et établir le bilan des actions entreprises. Elle doit également mieux informer, notamment via un bilan annuel , sur les missions des instances compétentes pour l'organisation et le fonctionnement de l'établissement, ainsi que sur le rôle de la commission d'éthique et de déontologie .	17 - 32 - 33
8. Diffusion et exploitation des résultats	+/-	L'université est consciente de la nécessité de mieux diffuser et valoriser les résultats de la recherche et souhaite poursuivre l'action entreprise (politique de signature des publications, développement du dépôt des publications dans HAL Paris 1).	En 2019, deux postes dédiés à la valorisation de la recherche ont été créés au sein de la Direction de la Recherche et de la Valorisation. Un état des lieux et des propositions d'actions seront établies à l'issue de ces prises de poste. De même, le groupe de travail Données de la recherche, désormais dénommé groupe de travail Science ouverte , va poursuivre son action de valorisation en accompagnant les chercheurs dans la connaissance et l'usage de l'Open data et la maîtrise des outils.	29 - 31

Principes de la Charte	mise en œuvre (mai 2020)	GAP (mise en œuvre des principes au sein de l'établissement)	propositions	n° d'action (cf plan d'action)
9. Engagement vis-à-vis de la société	+/-	Les actions entreprises en matière de valorisation au niveau de l'institution (Assises de la recherche, création de la revue #1257 notamment) doivent être poursuivies. En 2019, a été créé un groupe de travail Données de la recherche, désormais dénommé groupe de travail Science ouverte, pour accompagner les chercheurs dans la connaissance et l'usage de l'Open data.	Un bilan d'activité (liste des actions proposées et/ou réalisées) du groupe de travail Science ouverte sera réalisé. La commission d'éthique et de déontologie fonctionne régulièrement mais il importe de la faire encore mieux connaître.	31 - 33
10. Non-discrimination	+/-	Les principales règles applicables aux fonctionnaires et plus particulièrement aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs en matière de garanties fondamentales (pleine indépendance et entière liberté d'expression des enseignants-chercheurs dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de recherche en particulier) sont définies au niveau national dans la Constitution, le Statut des fonctionnaires et le Code de l'Education. Elles doivent être rappelées au niveau local afin que les personnels concernés en aient une parfaite connaissance notamment pour ce qui est de la lutte contre les discriminations. Ces dispositions concernent notamment le respect et l'application des règles de parité dans la composition des instances de l'université, des comités de sélection, la mise en oeuvre du schéma directeur du handicap ainsi que l'action du médiateur et la commission de médiation.	Un guide de l'enseignant-chercheur est en cours de rédaction. En introduction, les règles fondamentales seront rappelées. La communauté universitaire devra également avoir un meilleur accès à l'information concernant la parité , mise en oeuvre du schéma directeur du handicap et les modalités de saisine et d'action du médiateur et de la commission de médiation .	2 - 18 - 34
11. Systèmes d'évaluation	+/-	L'université est engagée dans la mise en œuvre des recommandations du HCERES qui effectue une évaluation de l'ensemble de ses activités tous les cinq ans.	Un bilan de la mise en oeuvre des préconisations devra être effectué à mi-parcours du contrat d'établissement .	41
RECRUTEMENT				
12. Recrutement	-/+	Selon les catégories concernées (enseignants-chercheurs, postdoctorants, doctorants, personnels exerçant des fonctions support à la recherche), et selon qu'il s'agit ou non de personnels titulaires, la précision de l'information sur les modalités et procédures de recrutement est très variable. L'université entend s'attacher à fournir une information plus détaillée et plus accessible.	La rédaction d'un guide de l'enseignant-chercheur rappellera notamment toutes les modalités du recrutement dans les différents corps ainsi que les déroulements de carrière. Le guide des métiers de la recherche inclura également cette approche. La diffusion de ces deux guides sera facilitée par la refonte du site web qui permettra un meilleur accès à l'information. La création d'un poste de conseiller RH viendra compléter cette évolution. La mise en ligne des offres de recrutement (Portail emploi public, Euraxess) sera poursuivie.	2 - 21 - 22

Principes de la Charte	mise en œuvre (mai 2020)	GAP (mise en œuvre des principes au sein de l'établissement)	propositions	n° d'action (cf plan d'action)
13. Recrutement (publication des postes)	-/+	<p>Selon les catégories concernées (enseignants-chercheurs, postdoctorants, doctorants, personnels exerçant des fonctions support à la recherche), et selon qu'il s'agit ou non de personnels titulaires, la précision de l'information sur les modalités et procédures de recrutement est très variable. L'université entend s'attacher à fournir une information plus détaillée et plus accessible. Elle poursuit la mise en ligne des offres de recrutement (Portail emploi public, Euraxess).</p>	<p>La rédaction d'un guide de l'enseignant-chercheur rappellera notamment toutes les modalités du recrutement dans les différents corps ainsi que les déroulements de carrière. Le guide des métiers de la recherche inclura également cette approche. La refonte du site web qui permettra un meilleur accès à l'information et notamment à ces deux guides qui seront mis en ligne. La création d'un poste de conseiller RH viendra compléter cette évolution. La mise en ligne des offres de recrutement (Portail emploi public, Euraxess) sera poursuivie.</p>	2 - 22
14. Sélection	-/+	<p>Les règles nationales applicables en matière de sélection sont mises en œuvre au niveau local lors des concours de recrutement sur les postes tant d'enseignants-chercheurs que de personnels administratifs mais doivent être mieux connues des agents.</p>	<p>La rédaction d'un guide des enseignants-chercheurs rappellera les différentes modalités de sélection des candidatures selon les corps concernés. Les rapports de jurys des concours devront être plus accessibles.</p>	2
15. Transparence	-/+	<p>L'université respecte le devoir de transparence dans le déroulement de l'ensemble des procédures de recrutement. Elle doit cependant améliorer encore la qualité de l'information disponible.</p>	<p>La rédaction d'un guide des enseignants-chercheurs devra fournir les informations garantissant aux candidats la transparence nécessaire des processus de recrutement.</p>	2
16. Jugement du mérite	-/+	<p>Les recrutements des agents titulaires, enseignants-chercheurs ou exerçant des fonctions support à la recherche se fait par la voie du concours ce qui garantit le respect du jugement du mérite. Le déroulement des procédures de recrutement d'agents non-titulaires doit en revanche être mieux encadré en ce domaine.</p>	<p>La rédaction d'un guide des enseignants-chercheurs rappellera les modalités de recrutement qui garantissent le respect du jugement du mérite. Le guide des métiers de la recherche devra fournir des précisions sur le respect de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs en ce domaine.</p>	2 - 28
17. Variations dans la chronologie des curriculum vitae	-/+	<p>L'université prend en compte l'expérience professionnelle dans ses recrutements. Une réflexion peut être proposée pour évaluer ces pratiques selon les corps et statuts de recrutement et proposer des améliorations.</p>	<p>La rédaction d'un guide des enseignants-chercheurs rappellera les modalités de recrutement qui garantissent la prise en compte de l'expérience de mobilité. Le guide des métiers de la recherche devra fournir des précisions sur le respect de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs en ce domaine. Ainsi pour les personnels contractuels une grille indiciaire adoptée par le conseil d'administration favorise la prise en compte des qualifications.</p>	2 - 8
18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité	+/-	<p>L'université reconnaît l'expérience de mobilité dans ses recrutements. Une réflexion peut être proposée pour évaluer ces pratiques selon les corps et statuts de recrutement et proposer des améliorations.</p>	<p>La rédaction d'un guide des enseignants-chercheurs rappellera les modalités de recrutement qui garantissent la prise en compte de l'expérience professionnelle. Le guide des métiers de la recherche devra fournir des précisions sur le respect de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs en ce domaine. Ainsi pour les personnels contractuels une grille indiciaire adoptée par le conseil d'administration favorise la prise en compte de la mobilité.</p>	2

Principes de la Charte	mise en œuvre (mai 2020)	GAP (mise en œuvre des principes au sein de l'établissement)	propositions	n° d'action (cf plan d'action)
19. Reconnaissance des qualifications	+/-	L'université reconnaît les qualifications dans ses recrutements. Une réflexion peut être proposée pour évaluer ces pratiques selon les corps et statuts de recrutement et proposer des améliorations. Pour les personnels contractuels une grille indiciaire adoptée par le conseil d'administration favorise la prise en compte des qualifications.	La rédaction d'un guide des enseignants-chercheurs rappelle les modalités de recrutement qui garantissent la prise en compte de la qualification . Le guide des métiers de la recherche devra fournir des précisions sur le respect de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs en ce domaine. Ainsi pour les personnels contractuels une grille indiciaire adoptée par le conseil d'administration favorise la prise en compte des qualifications .	9
20. Ancienneté	+/-	Les règles nationales prévoient la prise en compte de l'ancienneté pour l'ensemble des personnels titulaires. Pour les personnels non-titulaires, une grille indiciaire proche de celle des corps Ingénieurs, techniciens de recherche et de formation favorise la prise en compte de l'ancienneté.	La rédaction d'un guide des enseignants-chercheurs rappelle les modalités de prise en compte de l' ancienneté dans le déroulement de carrière (reclassement, promotions). Le guide des métiers de la recherche devra fournir des précisions sur le respect de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs en ce domaine . Ainsi pour les personnels contractuels une grille indiciaire adoptée par le conseil d'administration favorise la prise en compte de l' ancienneté .	2
21. Nominations postdoctorat	-/-	Le recrutement de postdoctorants s'est développé depuis plusieurs années notamment avec la multiplication des financements pluriannuels de recherche. L'université souhaite créer désormais un statut du postdoctorant.	La création d'un statut du postdoctorant (cadre de recrutement. Fonctions type. Modalités de rémunération : lien avec la grille indiciaire des contractuels) sera proposée. Il sera intégré dans le guide des métiers de la recherche .	26
CONDITIONS DE TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE				
22. Reconnaissance de la profession	-/+	La Charte invite à une reconnaissance en tant que chercheur dès le début de la carrière. Le statut de doctorant contractuel, d'Ater et de postdoctorant va dans ce sens. L'université poursuit son action pour cette reconnaissance.	La création d'un statut du postdoctorant (cadre de recrutement. Fonctions type. Modalités de rémunération : lien avec la grille indiciaire des contractuels) sera proposée. Il sera intégré dans le guide des métiers de la recherche .	28
23. Environnement de la recherche	+/-	L'environnement de la recherche au niveau de l'institution se traduit d'abord par les moyens accordés à la Direction de la recherche et de la valorisation pour mener à bien ses missions auprès des chercheurs et des doctorants. Un besoin d'amélioration de l'accompagnement des chercheurs est également ressenti dans le domaine des publications en ligne et de l'aide au montage de projets.	L'extension des missions de la Direction de la recherche et de la valorisation a été actée à travers le rattachement des écoles doctorales à la direction et la création d'une cellule de valorisation de la recherche. Cette démarche est complétée par la création du groupe de travail Science ouverte et la proposition de création d'un poste de traducteur .	20 - 29 - 31
24. Conditions de travail	+/-	L'université est depuis plusieurs années partie prenante à la réorganisation du paysage de la recherche en Ile-de-France, ce qui pour ses chercheurs va se traduire par un accès à de plus importantes surfaces en terme d'espaces de travail (bureaux, salles de séminaires et de colloques, hôtel à projet) et de bibliothèques.	Ont été livrés à la rentrée universitaire 2019 le campus Port-Royal (en propre à Paris 1) et le campus Condorcet (Cité des Sciences humaines et sociales) avec 11 établissements fondateurs. Plusieurs unités de recherche ont déménagé dans ces nouveaux locaux.	35

Principes de la Charte	mise en œuvre (mai 2020)	GAP (mise en œuvre des principes au sein de l'établissement)	propositions	n° d'action (cf plan d'action)
25. Stabilité et continuité d'emploi	-/+	La gestion des agents contractuels et vacataires en nombre croissant met en évidence des difficultés de gestion auxquelles l'université s'emploie à proposer des solutions dans son objectif de lutte contre la précarité.	La rédaction du guide des métiers de la recherche (postdoctorants, doctorants vacataires, gestionnaires de contrats de recherche ou d'unité de recherche, personnels non titulaires affectés dans des structures relevant du PIA (Programme Investissements d'avenir), ...) permettra de proposer des améliorations à la gestion des agents non titulaires affectés sur des fonctions support à la recherche (rémunération, formation, ...). La mise en oeuvre de contrats LRU (Liberté et Responsabilité des Universités) ou la mensualisation des vacataires pour les doctorants vacataires est un exemple d'action en cours.	6 - 25
26. Financement et salaires	+/-	La réglementation nationale en matière de rémunération est mise en oeuvre par l'université qui s'efforce de proposer des dispositifs locaux en l'absence de texte et doit veiller à un meilleur accès à l'information dans ce domaine	La grille indiciaire des agents non titulaires devra être diffusée plus largement, de même que le dispositif qui permet à des doctorants vacataires de bénéficier d'une mensualisation de leur rémunération. Par ailleurs, les procédures relatives au cumul de rémunération et au dispositif d'intéressement seront mises à jour et diffusées plus largement ainsi que le référentiel des tâches voté chaque année.	6 - 8 - 11 - 12 - 13
27. Equilibre entre les sexes	+/-	Les principales règles applicables aux fonctionnaires et plus particulièrement aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs en matière de garanties fondamentales (pleine indépendance et entière liberté d'expression des enseignants-chercheurs dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de recherche en particulier) sont définies au niveau national dans la Constitution, le Statut des fonctionnaires et le Code de l'Education. Elles doivent être rappelées au niveau local afin que les personnels concernés en aient une parfaite connaissance notamment pour ce qui est de la lutte contre les discriminations. Ces dispositions concernent notamment le respect et l'application des règles de parité dans la composition des instances de l'université, des comités de sélection, la mise en oeuvre du schéma directeur du handicap ainsi que l'action du médiateur et la commission de médiation.	Un guide de l'enseignant-chercheur est en cours de rédaction. En introduction, les règles fondamentales seront rappelées. La communauté universitaire devra également avoir un meilleur accès à l'information concernant la parité , mise en oeuvre du schéma directeur du handicap et les modalités de saisine et d'action du médiateur et de la commission de médiation .	2 - 18 - 34
28. Développement de carrière	+/-	Le développement de carrière existe au sein de l'université au travers de dispositifs tels que l'entretien professionnel, une large offre de formation destinée aux agents de l'établissement mais de nouvelles propositions peuvent émerger.	Un poste de conseiller carrière sera créé au sein de la Direction des ressources humaines en vue de l'accompagnement des agents de tous statuts. Les entretiens professionnels des personnels contractuels seront développés. La formation destinée aux enseignants-chercheurs, notamment les maîtres de conférence débutants , pourra être élargie.	7 - 14 - 21
29. Valorisation de la mobilité	-/+	Les possibilités de mobilité offertes aux agents ne sont pas assez connues alors que les possibilités se multiplient dans ce domaine. Par ailleurs l'amélioration du dispositif d'accueil des chercheurs étrangers doit être poursuivie.	L'ensemble des informations relatives aux différents type de mobilité (statutaire, européenne), à l' accueil des chercheurs étrangers (prise en charge financière, logement) seront précisées dans les guide de l'enseignant-chercheur .	2 - 37
30. Conseils sur la carrière	-/+	Dans ce domaine, l'université propose actuellement des formations qui tant pour les doctorants que pour les personnels administratifs offrent un volet "carrière". Ces formations sont à développer.	Il sera proposé de créer un poste de conseiller carrière à la Direction des ressources humaines.	21

Principes de la Charte	mise en œuvre (mai 2020)	GAP (mise en œuvre des principes au sein de l'établissement)	propositions	n° d'action (cf plan d'action)
31. Droits de propriété intellectuelle	+/-	L'université est engagée dans un processus d'amélioration de l'accompagnement juridique de ses chercheurs (propriété intellectuelle et droit d'auteur, négociation et rédaction des contrats de recherche et accords de consortium)	Un poste de juriste a été créé au sein de la Direction de la recherche et de la valorisation en 2019 afin de répondre à cet objectif.	30
32. Co-auteurs	+/-	L'université est engagée dans un processus d'amélioration de l'accompagnement juridique de ses chercheurs (propriété intellectuelle et droit d'auteur, négociation et rédaction des contrats de recherche et accords de consortium)	Un poste de juriste a été créé au sein de la Direction de la recherche et de la valorisation en 2019 afin de répondre à cet objectif.	30
33. Enseignement	-/+	L'université propose à ses agents une offre de formation diversifiée qui doit encore s'élargir notamment à l'intention des maîtres de conférence nouvellement recrutés, mais aussi à l'intention d'un public plus vaste dans des domaines tels que la Science ouverte par exemple.	Il conviendra de poursuivre l'action d' élargissement de l'offre de formation en identifiant plus précisément les besoins liés aux évolutions des métiers de la recherche, y compris à l'international	15 - 16
34. Plaintes et recours	+/-	La législation organise la protection juridique des fonctionnaires et met à la disposition des agents de la fonction publique un ensemble de règles relatives aux voies et délais de recours. Une meilleure diffusion de ces dispositifs doit être mise en œuvre.	Concernant la protection juridique des fonctionnaires et les voies et délais de recours dont ils disposent, les modalités les plus appropriées pour garantir une information complète des agents seront recherchées et mises en œuvre.	2 - 10
35. Participation aux organes de décision	+/-	L'université respecte la réglementation nationale qui prévoit la participation aux instances de l'ensemble des agents titulaires ou non-titulaires. Une commission consultative paritaire des agents-non titulaires a été créée.	La participation des chercheurs à la Commission de la recherche sera valorisée. Un bilan de l'action de la commission consultative paritaire des agents-non titulaires sera établi.	10 - 36
FORMATION				
36. Relation avec les directeurs de thèse/stage	+/-	L'université a créé un collège des écoles doctorales qui assure auprès de la direction une mission de coordination des écoles doctorales dans la mise en œuvre des textes réglementaires relatifs au doctorat.	Un bilan des actions entreprises par le collège des écoles doctorales sera établi : formation des doctorants, comité de suivi des thèses, mise en place des parcours doctoraux. L' information relative à ces actions sera mieux diffusée. De nouvelles actions pourront être proposées, notamment la mise au point d'une procédure de recrutement des doctorants contractuels. Impact des nouveaux locaux.	4 -35 - 38 - 39 - 40
37. Supervision et tâches de gestion	-/+	Les directeurs d'unités de recherche sont confrontés à des tâches de gestion de plus en plus complexes. L'université veille à les accompagner dans cette mission et doit leur proposer de nouveaux outils.	Il est proposé de créer un guide des métiers de la recherche qui mettra à la disposition de la communauté en un seul lieu un ensemble d'informations sur les métiers de la recherche et leur environnement (publications, gestion, financements, recrutements, ...)	27

Principes de la Charte	mise en œuvre (mai 2020)	GAP (mise en œuvre des principes au sein de l'établissement)	propositions	n° d'action (cf plan d'action)
38. Développement professionnel continu	-/+	L'université propose à ses agents une offre de formation diversifiée qui doit encore s'élargir notamment à l'intention des maîtres de conférence nouvellement recrutés, mais aussi à l'intention d'un public plus vaste dans des domaines tels que la Science ouverte par exemple.	Il conviendra de poursuivre l'action d' élargissement de l'offre de formation en identifiant plus précisément les besoins liés aux évolutions des métiers de la recherche .	15 - 16
39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	-/+	L'université propose à ses agents une offre de formation diversifiée qui doit encore s'élargir notamment à l'intention des maîtres de conférence nouvellement recrutés, mais aussi à l'intention d'un public plus vaste dans des domaines tels que la Science ouverte par exemple.	Il conviendra de poursuivre l'action d' élargissement de l'offre de formation en identifiant plus précisément les besoins liés aux évolutions des métiers de la recherche .	40
40. Supervision	+/-	L'université a créé un collège des écoles doctorales qui assure auprès de la direction une mission de coordination des écoles doctorales dans la mise en œuvre des textes réglementaires relatifs au doctorat.	Un bilan des actions entreprises par le collège des écoles doctorales sera établi : formation des doctorants, comité de suivi des thèses, mise en place des parcours doctoraux. L' information relative à ces actions sera mieux diffusée.	38 - 39