

**UNIVERSITE PARIS 1 PANTHEON-SORBONNE**

**CANDIDATURE A LA LABELLISATION HRS4R**

**Mise en œuvre de la Charte européenne du chercheur  
et  
du Code de conduite pour le recrutement des  
chercheurs**

## Analyse interne

### Forces et faiblesses

#### Aspects éthiques et professionnels

Dès 2007, l'université a marqué fortement sa volonté de s'engager dans le sillage des principes énoncés par la Charte européenne du chercheur. Elle avait manifesté son adhésion pleine et entière, par la voix de ses conseils – conseil scientifique et conseil d'administration – et s'était engagée à développer progressivement des actions en vue de leur mise en œuvre.

L'université a accordé une priorité significative aux questions d'éthique afin d'apporter aux chercheurs un accompagnement qui leur permet de mener leurs projets dans les meilleures conditions possibles. Une Commission d'éthique et de déontologie a ainsi été créée avec pour objectif l'examen des questions relatives à l'éthique en matière de recherche, spécialement en cas de conflits d'intérêt. Elle veille au respect des principes déontologiques et des bonnes pratiques, elle délivre la certification de conformité aux normes éthiques, elle peut être saisie par les porteurs de projet et contribue enfin à la sensibilisation des enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants aux aspects éthiques que peuvent comporter leurs recherches. Dans cette perspective, et avec la mise en place du Collège des Ecoles doctorales, ont été développées des formations à l'intention des doctorants et aux nouveaux maîtres de conférences.

L'université a également veillé à apporter aux chercheurs toutes les garanties désormais exigées en matière de sécurité des données en créant une fonction de « référent RGPD » qui propose aux chercheurs des formations et un accompagnement en matière de protection des données personnelles.

De même, des actions ont été engagées autour de la Science ouverte et de la gestion des données avec des propositions de formations, là encore prioritairement à l'intention des doctorants mais bien sûr accessibles à tous les chercheurs, enseignants-chercheurs et personnels des unités de recherche intéressés par ces aspects.

Pour assurer ses recrutements, l'université s'appuie sur une réglementation nationale qui respecte l'esprit de la charte européenne du chercheur, notamment en matière de recrutement.

Au-delà de ces points positifs, l'université Paris 1 Panthéon Sorbonne œuvre néanmoins dans un environnement qui peut s'avérer porteur de difficultés pour ses chercheurs et enseignants-chercheurs.

En premier lieu, le cadre d'activité au sein duquel se déploie la recherche, la complexité de l'organisation de la recherche, portée à la fois par les universités et les organismes de recherche, en particulier le CNRS, est particulièrement prégnante dans une université axée sur les Sciences humaines et sociales et implantée à Paris et en région parisienne telle que Paris 1 Panthéon-Sorbonne qui assure la tutelle de 36 unités de recherche relevant de régimes de gestion très variables (monotutelle, bitutelle, pluritutelle). La dispersion géographique de l'université sur plus de 25 sites est un élément supplémentaire de complexité et d'éclatement.

Paris 1 a été au cours de la décennie écoulée exposée aux vicissitudes/incertitudes engendrées par les projets de regroupements d'établissements. Tout en développant à cette occasion une riche réflexion sur l'avenir de sa recherche dans ce contexte mouvant, Paris 1 a participé à différents regroupements d'établissements et a connu des changements de structure qui ont été perturbants pour ses équipes de recherche, pour la poursuite de projets en lien avec la stratégie RH.

L'université manque de personnels et de moyens pour mener à bien une politique de développement des axes de la charte européenne du chercheur. Dans le domaine de la valorisation, des recrutements sont effectués au niveau central et les deux années à venir permettront d'apprécier les progrès

entrepris dans ce domaine en termes d'appui juridique pour tout ce qui concerne la propriété intellectuelle et d'accompagnement pour le montage des projets.

Le domaine de la formation professionnelle, malgré la richesse des propositions déjà existantes, doit connaître un développement en direction des enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants en prolongeant et en renforçant ce qui a été entrepris. Dans un établissement de la taille de Paris 1, cet accompagnement doit être tout particulièrement une priorité pour accueillir les personnels nouvellement recrutés en vue de faciliter leur intégration par une meilleure connaissance des ressources de l'établissement. L'université souhaite également par là informer de la richesse des champs disciplinaires et faciliter les rencontres pour surmonter la tendance au cloisonnement des disciplines.

Les Editions de la Sorbonne jouent déjà un rôle essentiel dans la visibilité des travaux d'une partie des enseignants-chercheurs et des chercheurs au niveau de l'établissement et améliorer la mise à disposition de toutes les informations relatives au droit d'auteur et à la détection du plagiat. L'université encourage les laboratoires à rejoindre HAL...

Il faut également noter un manque préoccupant d'attractivité de l'université en ce qui concerne les personnels administratifs en raison de la situation concurrentielle des établissements d'enseignement supérieur en région Ile-de-France.

### **Recrutement et mobilité**

L'université Paris 1 est soumise à l'application de la réglementation nationale pour l'ensemble des personnels titulaires (notamment les enseignants-chercheurs) et non-titulaires (par exemple les postdoctorants, les doctorants contractuels, une partie des personnels gestionnaires de contrats de recherche, ...).

S'agissant des enseignants-chercheurs, ce dispositif législatif et réglementaire national offre un cadre précis, géré au niveau national via le portail GALAXIE, pour toutes les étapes du recrutement depuis le dépôt des fiches de poste jusqu'à la validation du choix du candidat retenu. L'établissement définit la liste des postes à pourvoir, établit les fiches de postes, valide la composition des comités de sélection proposée par le comité consultatif scientifique et en dernier lieu la candidature retenue, puis informe les candidats non retenus, dont il suit les recours le cas échéant.

Les instances locales appelées à suivre ces opérations sont le conseil académique en formation restreinte aux enseignants-chercheurs, et le conseil d'administration en formation restreinte au même périmètre. Cette réglementation porte également sur la parité (composition des instances et des comités de sélection), sur la lutte contre les discriminations (dispositions relatives au handicap par exemple). Les ATER sont également recrutés via ce portail qui propose par ailleurs de nombreuses informations sur les missions, les carrières, la rémunération, les différentes modalités de recrutement (notamment l'agrégation du supérieur en vigueur dans les disciplines juridiques, en gestion et en science politique).

Au niveau de l'établissement, ces dispositions sont reprises dans les documents qui régissent la vie de l'université (les statuts, le règlement intérieur en particulier) ou qui portent sur des thématiques précises, comme c'est le cas pour le schéma directeur sur le handicap qui concerne tant les agents que les étudiants.

Pour ce qui est des personnels titulaires exerçant des fonctions de support à la recherche, le recrutement se fait également principalement par la voie des concours dans deux grandes familles, les ITRF (ensemble de corps présents principalement dans les universités et les organismes de recherche) et l'AENES (ensemble de corps présents dans l'administration de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur et de la recherche). La procédure des concours offre une garantie quant à l'égalité de traitement des candidats au niveau national ou académique.

Cependant, sous l'égide du comité technique, des axes d'amélioration dans le domaine du recrutement par les établissements, et en particulier l'université Paris 1, sont bien identifiés et doivent faire l'objet d'une vigilance particulière.

Les doctorants contractuels sont actuellement recrutés par chacune des 10 écoles doctorales selon des procédures et des calendriers propres à chacune d'entre elles. Ce dispositif peut engendrer au niveau de l'établissement une inégalité de traitement préoccupante ainsi qu'un manque de transparence. La Direction des Ressources humaines a proposé au Collège des écoles doctorales d'engager une réflexion sur ces questions qui sont de plus corrélées à la qualité de prise en charge financière des doctorants contractuels à la rentrée universitaire. Depuis la rentrée 2019, des « contrats LRU » permettent à des doctorants inscrits à l'université Paris 1 d'être recrutés comme contractuels d'enseignement.

Par ailleurs, tout un ensemble de recrutements sont effectués dans des conditions peu satisfaisantes au regard des principes édictés par la charte européenne du chercheur. C'est tout spécialement à un examen attentif de ces situations que l'université entend se consacrer dans le contexte de son engagement dans la démarche d'obtention du label HRS4R. Il s'agit en particulier des recrutements d'agents non-titulaires, chercheurs (posdoctorants) ou non (gestionnaires de contrat ANR ou européen, project manager, ...) qui sont effectués de manière très individualisée au fil de l'eau au fur et à mesure de l'obtention de financements. S'il existe bien une réglementation nationale relative aux agents non-titulaires qui définit les règles d'attribution des contrats à durée déterminée et indéterminée, les modalités spécifiques de congés, le recrutement est effectué au niveau local et l'établissement définit lui-même les modalités d'établissement des fiches de poste, leur publication, la définition du niveau de recrutement, la rémunération selon la grille de référence des agents non-titulaires votée par le conseil d'administration, etc...

### **Conditions de travail**

S'appuyant sur les avis des instances compétentes - CT et CHSCT - l'université Paris 1 Panthéon Sorbonne est engagée de longue date dans de multiples actions relatives à l'amélioration des conditions de travail.

La prévention des Risques Psycho-Sociaux et la lutte contre toutes les formes de harcèlement moral et sexuel figurent parmi les priorités de la politique de Paris 1. Une large campagne s'est attachée en 2019 à fournir toutes les informations nécessaires tant aux agents qu'aux étudiants confrontés à des situations de harcèlement (mise en place d'un numéro unique « SOSharcèlement »). Elle réunit pour ce faire toutes les compétences présentes dans l'établissement pour répondre aussi efficacement et rapidement que possible aux demandes dont elle est saisie afin d'apporter ensuite l'accompagnement nécessaire à chacun.

L'université a par ailleurs adopté un nouveau schéma directeur pluriannuel sur le handicap pour 2019-2022. Celui-ci s'adresse tant aux personnels qu'aux étudiants. Ce schéma directeur aborde la question du handicap avec un très grand souci d'exhaustivité afin de répondre à toutes les préoccupations qui se font jour tant dans les domaines RH, immobilier, organisation des études, poursuite des activités de recherche, ainsi que la santé, la culture et le sport afin de lutter de la manière la plus large possible contre la discrimination en ce domaine.

Elle a également engagé une politique de lutte contre la précarité des agents non-titulaires : création d'une grille de rémunération des agents non-titulaires proche des grilles existantes pour des agents titulaires exerçant des fonctions analogues, développement des soutiens accordés par la Commission d'action sociale. Cette politique concerne également la recherche de solution permettant une meilleure prise en charge de la rémunération des vacataires d'enseignement inscrits en thèse et ne bénéficiant pas d'un contrat doctoral.

En matière immobilière, Paris 1 est confrontée à une dispersion de ses sites : actuellement près de 25. Cette situation est en constante évolution puisque des opérations de regroupement de grande envergure sont actuellement en cours, soit en interne (création du campus Port Royal à la rentrée 2019 qui favorise le regroupement des formations et des laboratoires en sciences juridiques) ou en partenariat avec d'autres établissements orientés vers les sciences humaines (ouverture du Campus Condorcet également à la rentrée 2020). Si cette dispersion est emblématique de la diversité scientifique de Paris 1, elle n'en constitue pas moins un frein à la cohérence et à la construction de projets pluridisciplinaires malgré les outils dont dispose l'établissement.

Au premier rang de ceux-ci, il faut souligner l'exceptionnelle richesse des collections mise à la disposition des chercheurs à travers un réseau très dense de bibliothèques autour des trois piliers que sont la BIS (Bibliothèque Interuniversitaire de la Sorbonne), la bibliothèque Cujas (référence pour les juristes au niveau national et international), le SCD (Service Commun de Documentation) qui a engagé une importante politique de structuration des bibliothèques de recherche intégrées aux unités de recherche. Les chercheurs ont accès à la fois à des fonds patrimoniaux uniques et à une offre électronique très développée.

Par ailleurs, et c'est une caractéristique des établissements franciliens d'enseignement supérieur et de recherche, la structuration des unités de recherche est particulièrement complexe. En effet, plusieurs UMR ont non seulement pour tutelles l'université et un organisme de recherche (CNRS ou IRD) - d'où leur appellation d'unité mixte de recherche -, mais aussi très souvent d'autres établissements, notamment l'EHESS, l'EPHE, l'université Paris Diderot, l'université Paris Ouest Nanterre la Défense .... Les chercheurs sont ainsi confrontés à des modes de gestion très variables et à un accompagnement au titre de la valorisation de leurs actions qui peut manquer de cohérence. Des difficultés de gestion peuvent également naître de ces réalités de multitutelles. Pour faire face à cette situation, l'université Paris 1 a renforcé sa Direction de la recherche et de la valorisation (DIREVAL) afin que les chercheurs souhaitant développer des projets de recherche bénéficient d'un accompagnement institutionnel plus étoffé et notamment tourné vers l'aspect juridique du montage des dossiers et de la mise en œuvre des projets financés : deux supports d'emploi ont ainsi été créés en 2019.

Reflet de la complexité institutionnelle et immobilière de l'établissement, le site web de l'université a connu au fil des années un développement très dense du fait d'une gestion très décentralisée. Outil d'information et de travail indispensable, reflet de la diversité et de la richesse scientifique de l'université, ce site voit en 2020 la réalisation de la phase finale de sa refonte qui va permettre d'améliorer considérablement sa lisibilité et la qualité de l'information disponible. Les opérations menées autour de l'Open data et Open science s'inscrivent dans ce processus de modernisation et de simplification des outils mais aussi de sécurisation des données.



## Formation et accompagnement professionnel

Enfin, l'université Paris 1 veille également à améliorer l'accueil réservé à ses nouveaux agents. Une journée d'accueil de l'ensemble des nouveaux personnels associée à un parcours d'intégration a pris un nouveau développement d'année en année avec des formations qui offrent une meilleure qualité de prise de fonction. Depuis la rentrée 2018, les nouveaux maîtres de conférences sont particulièrement concernés par la mise en place d'un nouveau dispositif de formation pédagogique complété par un développement des formations en communication en langue étrangère dans les activités de formation et de recherche, d'une part, et des compétences connexes aux activités de recherche et la valorisation de la recherche, d'autre part.

Pour ces nouveaux enseignants-chercheurs, comme pour l'ensemble des enseignants-chercheurs, l'université propose un large panel de formations qui peut être complété en externe via des organismes spécialisés sur certaines thématiques comme l'Agence de mutualisation des Universités. Il est notamment indispensable d'offrir des formations dans les domaines institutionnels et règlementaires autour de la recherche et de sa gestion.

L'université s'est également fortement engagée dans un soutien à la recherche à travers des actions de formation, autour du dépôt électronique des publications, de l'open data. Elle accompagne les chercheurs dans la gestion des données de la recherche. Au sein des parcours doctoraux sont proposées des formations consacrées à la Science ouverte (Accès ouvert aux publications, gestion des données de la recherche, protection des données.), à l'intégrité scientifique, à l'éthique et à la déontologie de la recherche, aux publications en SHS, et enfin au droit d'auteur et à la propriété intellectuelle ainsi qu'à la maîtrise de l'information scientifique en accès ouvert ou réservé.

Enfin, pour ce qui est des doctorants, le Collège des écoles doctorales a engagé depuis plusieurs années la construction de parcours doctoraux qui permettent aux doctorants de bénéficier progressivement d'un meilleur encadrement dans leur travail de thèse ainsi qu'un accès à des formations en vue de leur professionnalisation.

## Mise en œuvre des principes OTM-R

### Code de conduite pour le recrutement des chercheurs

La stratégie HRS4R de l'université Paris 1 s'inspire déjà beaucoup des principes OTM-R. En effet, la réglementation nationale relative au recrutement des différents corps de titulaires, en particuliers le statut de la Fonction publique avec un recrutement par concours et par liste d'aptitude offre une garantie à la fois en terme d'ouverture (critères d'éligibilité des candidats reposant sur les diplômes pour les concours ou l'ancienneté dans un corps et l'évolution professionnelle appréciée sur la base de rapports d'activité soumis aux commission paritaires pour les listes d'aptitude), de transparence (publication des fiches de postes, de la composition des jurys, rédaction de rapports de jurys), de jugement du mérite (classement des candidats lauréats des concours ou appréciation des qualités professionnelles dans les rapports d'activité).

L'université Paris 1 propose dans son plan d'action d'apporter aux agents, enseignants, enseignants-chercheurs, et personnels administratifs, une meilleure connaissance des règles de gestion pour assurer toujours plus de transparence. Elle a mené un travail important afin que soient publiées des fiches de postes précises, notamment pour les enseignants-chercheurs, en fournissant des informations plus détaillées sur tout le volet recherche des postes (rattachement à une unité de recherche, axe et programmes de recherche auxquels participera l'enseignant recruté).

Dans un objectif de lutte contre la précarité, axe fort de la politique de Paris 1, ce travail doit se poursuivre plus particulièrement pour les agents contractuels dont les recrutements ne sont pas régis de manière aussi stricte par la réglementation nationale. Les trois catégories plus particulièrement concernées sont les postdoctorants, les ATER, les doctorants contractuels, les ingénieurs d'études recrutés sur des programmes de recherche d'une durée limitée, ainsi que tous les agents non titulaires assurant des fonctions support (documentation, ingénierie numérique, gestion administrative et financière, ...) au sein des unités de recherche.

METHODOLOGIE OTM-R	Item dont relève la question			mise en œuvre	Suggested indicators or form of measurement
	Open	Transparent	Meritbased		
<b>Le système OTM-R</b>					
Avons-nous publié une version de notre stratégie RH en ligne (en français et en anglais) ?	X	X	X	-/+	Règles rappelées au niveau national sur les sites de recrutement (Galaxie, place-emploi-public); au niveau local : guide des EC en préparation, proposition de création d'un guide des métiers de la recherche
Avons-nous un guide de procédures internes de recrutement basées sur les principes de l'OTM-R pour tous les types de postes ?	X	X	X	-/+	guide des EC en préparation, proposition de création d'un guide des métiers de la recherche
Est-ce que le personnel impliqué dans la procédure de recrutement est suffisamment informé/formé des/aux principes de l'OTM-R ?	X	X	X	-/+	Des formations métiers existent pour la gestion des enseignants-chercheurs et sont à développer pour les autres catégories de personnel (cf plan d'action n° 14)
Utilisons-nous souvent/suffisamment des outils de e-recrutement ?	X	X		+/-	Publication des postes au niveau national (Galaxie, place-emploi-public.gouv.fr) et local sur le site internet de l'université ( <a href="https://www.pantheonsorbonne.fr/universite/travailler-a-luniversite/">https://www.pantheonsorbonne.fr/universite/travailler-a-luniversite/</a> ). A développer sur Euraxess
Avons-nous un système de contrôle qualité en place s'agissant de l'OTM-R ?	X	X	X	-	Cela fera l'objet d'une action supplémentaire dans le plan d'action HRS4R
Est-ce que notre politique actuelle OTM-R encourage les candidats externes à postuler ?	X	X	X	+	Les postes publiés sont ouverts aux candidats qui remplissent les conditions adéquates selon les corps ou les postes considérés
Est-ce que notre politique actuelle OTM-R est en cohérence avec les politiques d'attractivité des chercheurs étrangers ?	X	X	X	+	Les recrutements sont ouverts à l'international aussi bien pour les enseignants-chercheurs que pour les administratifs titulaires ou contractuels

Est-ce que notre politique actuelle OTM-R est en cohérence avec les politiques d'attractivité des groupes sous-représentés ?	X	X	X	+	L'université dispose d'un plan handicap et veille au recrutement des personnes concernées en application de la législation contre les discriminations
Est-ce que notre politique actuelle assure des conditions de travail attractives pour les chercheurs ?	X	X	X	+/-	Pour les enseignants-chercheurs et l'ensemble des personnels titulaires, existence de grilles nationales des salaires. Pour les autres catégories, une grille indiciaire a été élaborée par l'établissement et votée par le conseil d'administration.
Disposons-nous de moyens pour vérifier si les chercheurs les plus qualifiés/adaptés au poste postulent ?				-/+	Ceci n'est possible que sur des secteurs très spécialisés.
<b>Information et publication</b>					
Avons-nous une procédure claire (ex. : EURAXESS) pour publier les offres de postes ?	X	X		+/-	Des fiches de poste sont mises en ligne sur Galaxie pour les enseignants-chercheurs ainsi que sur le site de l'université. Pour les autres personnels, des fiches de postes sont également mises en ligne sur place-emploi-public.gouv.fr, le site de l'université, et, pour les projets européens, sur Euraxess.
Est-ce que nous incluons dans les références/liens d'annonces d'emploi tous les éléments détaillés indispensables	X	X		- /+	Les fiches de postes sont détaillées mais des améliorations sont à prévoir
Diffusons-nous pleinement l'outil EURAXESS pour garantir que nos offres de postes atteignent un large public ?	X	X		-/+	Actuellement nous ne déposons de fiche de poste sur Euraxess que pour les recrutements sur projets européens( ex. postdoc)
Utilisons-nous d'autres outils de publication de poste ?	X	X		+/-	Selon les postes à publier. Pour les postes sur contrat de recherche ou contrat européen, nous publions aussi via des réseaux spécialisés ( ex. : correspondant Europe, Réseau Curie, ...)
Nos procédures administratives de recrutement sont-elles aisées (cf. point 4,4,1,B de la boîte à outil) ? (production de documents, délais de transmission, forme d'envoi électronique, ...)	X			+	Les procédures sont en très grande partie dématérialisées

<b>Sélection et évaluation</b>					
Avons-nous un règlement clair s'agissant de la convocation des comités de sélection (point 4,4,2 de la boîte à outils) ?		X	X	+/-	Pour les enseignants-chercheurs, le fonctionnement des comités de sélection est régi de manière très stricte par la législation nationale. En ce qui concerne les autres catégories de personnel, les titulaires sont recrutés par voie de concours. Les procédures sont moins formalisées pour le recrutement des contractuels.
Avons-nous des règles claires s'agissant de la composition des comités de sélection ?		X	X	+/-	Oui, elles sont prévues à l'art. 89 du Règlement intérieur sur la base des dispositions législatives.
Est-ce que les comités de sélection respectent suffisamment la parité ?		X	X	+/-	Les comités de sélection et les jurys de concours sont soumis aux règles de respect de la parité fixées au niveau national.
Disposons-nous de règles claires à destination des comités de sélection afin de garantir que le critère de mérite contribue à la sélection du meilleur candidat ?			X	-	Ces règles existent mais ne sont pas actuellement écrites
<b>Nomination</b>					
Informons-nous tous les candidats à la fin de la procédure de sélection ?		X		+/-	Les candidats aux concours sont informés via les outils de gestion nationaux. Pour les autres recrutements, des améliorations des modalités d'information sont à prévoir.
Donnons-nous un feedback adéquat des interviews ?		X		+	Oui, sur demande des candidats
Disposons-nous d'une procédure de recours appropriée ?		X		+	Des dispositions réglementaires sont prévues selon les modalités de recrutement. Il convient de préciser que les jurys de concours sont souverains.
<b>Evaluation de la procédure de recrutement</b>					
Disposons-nous d'un système pour évaluer si la politique OTM-R atteint ses objectifs ?				-/+	Les comités de sélection et les jurys de concours rédigent un rapport à l'issue de la campagne de recrutement.

Il est également proposé de créer un statut du postdoctorant. Il s'agit d'apporter en premier lieu une définition claire et partagée par tous du postdoctorant, allant au-delà de la simple détention du diplôme de docteur. Il s'agira notamment de mieux faire saisir le positionnement qui doit être celui du postdoctorant au sein d'une unité de recherche ou d'un programme de recherche. Cette définition permettra peut-être aussi de préciser dans quels cas le recrutement du postdoctorant doit être envisagé et à quelles fins et pour quelle durée. Le volet de la rémunération sera également abordé afin de garantir à chacun une égalité de traitement pour l'exercice de fonctions comparables.

La situation des doctorants contractuels sera également abordée. Les concernant, une réglementation importante et récente aborde différents aspects de leur activité et de leur rémunération. Cependant, les modalités de recrutement, telles qu'elles sont mises en œuvre actuellement au sein des écoles doctorales, peuvent encore évoluer vers une plus grande transparence dans le respect du fonctionnement des différentes disciplines représentées au sein de l'établissement. Les conditions de travail, aussi bien en recherche (accès aux ressources documentaires par exemple, ...) que pour l'activité d'enseignement – ou d'autres activités, telles que l'expertise, jusqu'à présent peu pratiquées – feront l'objet d'une réflexion approfondie et des propositions pourront être formulées pour apporter des améliorations et une harmonisation des pratiques. C'est dans cet esprit que le Collège des écoles doctorales a déjà apporté beaucoup de réponses dans la période récente, en particulier avec la construction des parcours doctoraux, et son action pourra se poursuivre autour des doctorants contractuels qui sont au cœur du fonctionnement de l'université.

## METHODOLOGIE

### Travail préparatoire au dépôt du dossier de labellisation

#### Composition du comité de pilotage :

Pierre BONIN Vice Président de la Commission de la Recherche  
Hélène SIRVEN Vice Présidente de la Commission de la Recherche  
Jean-Luc CHAPPEY Vice Président aux Ressources  
Martine RUAUD Directrice générale des services  
Isabelle GASNAULT Directrice générale adjointe – Cellule HRS4R  
Sandra MEREU, responsable de la Cellule Europe au sein de la Direction de la recherche – Cellule HRS4R

Au cours de ces dernières années, l'établissement a beaucoup sollicité la communauté universitaire pour construire les dossiers d'évaluation - HCERES et Cour des Comptes en 2018 -, de contractualisation avec le MESRI et le CNRS en 2019. Les réunions des directeurs d'unités de recherche et des directeurs d'écoles doctorales au sein du collège des écoles doctorales, ainsi que les séances de la commission de la recherche, soit en formation plénière, soit en formation restreinte aux enseignants (gestion des carrières), du comité technique, de la commission paritaire d'établissement et du CHSCT, permettent de garder un contact permanent avec la communauté universitaire dans ses différentes composantes scientifique ou administrative. Aussi, la direction a-t-elle souhaité s'appuyer en priorité sur l'ensemble des travaux issus de ces différentes formations pour élaborer le dossier de labellisation. Il est apparu que les données disponibles permettaient à la fois de procéder à un état des lieux des forces et faiblesses de l'établissement reposant sur une analyse partagée au regard des principes énoncés par la charte et d'élaborer un plan d'action bien sûr soumis à la validation des instances de l'université et plus particulièrement en dernière analyse du conseil d'administration.

Le comité de pilotage, lors de réunions trimestrielles initiées au début de l'année 2019 quand a été prise par la direction de l'université la décision d'engager le processus, a supervisé les activités de la

cellule HRS4R, groupe de travail dédié au montage du dossier et à la mise en œuvre du plan d'action avec l'ensemble des acteurs concernés. Celle-ci a eu pour mission initiale de présenter le projet au conseil d'administration en vue du dépôt de la lettre d'engagement signée du Président sur EURAXESS. Cette démarche se situait dans le prolongement de celle engagée en 2007 par Paris 1. A l'issue de cette première étape, la cellule HRS4R a proposé au comité de pilotage un planning de réalisation du Gap analysis et du plan d'action. Le comité de pilotage a ensuite régulièrement validé et/ou modifié les propositions émanant de la Cellule HRS4R en vue de permettre le dépôt de la demande de label le 11 avril 2020 après une nouvelle consultation des instances de l'université.

La Cellule HRS4R s'est appuyée en premier lieu sur les travaux du MESRI qui a dressé un état de la réglementation existante en France pour chacun des quarante principes édictés par la charte. Comme cela a déjà été souligné, la cellule HRS4R a étayé son analyse sur l'ensemble des travaux produits à l'occasion des nombreuses rencontres et réunions intervenues ces dernières années (dossiers de travail et procès-verbaux des instances de l'établissement, ensemble des dossiers d'évaluation – dont les dossiers présentés par chaque unité de recherche et validés par les conseils de laboratoire - qui proposent une analyse très fouillée de la vie de l'université et mettent en relief ses projets d'évolution dans le domaine de la recherche et de son environnement, statuts et règlement intérieur modifiés, projets immobiliers des campus Condorcet et Port-Royal,...).

Cette base très large a permis de d'identifier, via le gap analysis, les secteurs pour lesquels une meilleure communication et/ou formation devra être assurée au niveau de l'établissement, sachant que la réglementation nationale aborde tous les items de la charte de manière directe ou indirecte. De ce fait, l'université devra s'assurer principalement de la manière dont elle applique les textes, en particulier autour des problématiques abordées dans l'OTM-R, et comment elle les porte à la connaissance des agents à partir des différents outils à sa disposition en matière de communication et de formation.



## Mise en œuvre du plan d'action

### 1. Vue générale de la mise en place du processus d'implémentation du plan d'action

Dès 2007, l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne a fait part solennellement par un vote de son conseil d'administration de sa volonté de respecter les principes exprimés dans la charte européenne du chercheur. Au fil des années suivantes, de nombreuses actions ont été engagées et/ou réalisées qui manifestent l'expression de cette volonté. L'état des lieux réalisé rend compte de la manière dont ces principes ont irrigué de nombreux projets dans le cadre d'une stratégie d'établissement visant notamment à améliorer les conditions de travail offertes aux chercheurs et à garantir des modalités de recrutement transparentes et basées sur le mérite.

Le choix de l'université d'entrer désormais dans une démarche de labellisation qui suppose un engagement fort et pluriannuel a été acté par le conseil d'administration en mars 2019. Il s'agit de souligner la volonté solennelle de proposer toutes les voies d'amélioration de l'environnement de la recherche. Le plan d'action proposé visera à apporter une traduction concrète de cette volonté et sa réalisation fera donc l'objet d'un suivi particulièrement attentif.

Le suivi de l'implémentation du plan d'action s'effectuera à deux niveaux :

- **Les acteurs :**

- Qui assurent la réalisation :

Directions (Direction des Ressources Humaines, Direction de la Communication, Direction des Affaires juridiques, Direction de la Recherche et de la Valorisation, Direction des Services d'Information et des Usages Numériques) ;

Les porteurs d'actions positionnés au sein des directions ou en charge de sujets spécifiques (ex. Médiateur, Président de la Commission d'éthique et de déontologie,...) ;

Les chercheurs en tant que partie prenante de l'ensemble des actions ;

- Qui assurent le suivi :

Comité de pilotage (Vice Présidents Recherche et RH, DGS, cellule HRS4R) : bilan semestriel

Cellule HRS4R (DGS A et responsable de la Cellule Europe de la DIREVAL) : suivi selon le déroulement prévu dans le plan d'action, avec un point trimestriel systématique et rédaction de la synthèse soumise à la validation du comité de pilotage.

- **Les instances :**

- Directeurs des unités de recherche et des directeurs d'écoles doctorales : lors des réunions organisées par les VP recherche et le directeur du collège des écoles doctorales, ils sont informés chaque semestre de l'état d'avancement et de réalisation du plan d'action.
- Commission de la recherche : un bilan annuel, sous forme de synthèse établie par la cellule HRS4R et validée par le comité de pilotage, lui est soumis. Il permet d'acter l'état d'avancement et de réalisation du plan d'action. Des évolutions et modifications peuvent lui être apportées en tant que de besoin.

## 2. Coordination

La mise en œuvre du projet associera concrètement les acteurs recensés pour l'ensemble des opérations envisagées en s'appuyant en particulier sur les vice présidents en charge des ressources humaines, des moyens et de la recherche et les directions centrales, notamment la Direction des ressources humaines, la Direction de la recherche et de la valorisation , la Direction de la Communication, la Direction des Systèmes d'Information et des Usages numériques et la Direction des affaires juridiques.

La cellule HRS4R, positionnée auprès du comité de pilotage et composée de deux personnes, sera chargée d'assurer un suivi quotidien du plan d'action et assurera l'interface entre les différents interlocuteurs et structures. Elle veillera à fournir à chacun toute l'information nécessaire sur la démarche de labellisation.

Dans le respect du calendrier sur lequel l'établissement s'est engagé, les directions concernées seront sollicitées par la cellule HRS4R pour faire le point sur l'état d'avancement des actions engagées, les résultats obtenus, les difficultés rencontrées ainsi que sur de nouvelles propositions d'actions qui pourront être intégrées au plan d'action.

Le comité de pilotage se réunira chaque semestre pour prendre connaissance du bilan détaillé établi par la cellule HRS4R et pourra formuler des propositions d'amélioration et d'évolution du processus de suivi si cela lui paraît nécessaire. Il aura en charge la validation du bon déroulement des opérations et devra donc disposer de tous les éléments lui permettant de mesurer l'efficacité de la méthode de travail adoptée afin d'apporter le cas échéant les amendements nécessaires. Il pourra par exemple proposer la création de groupes de travail thématiques qui pourront accompagner ou conseiller les directions dans la mise en œuvre de certaines actions.

De la même manière, les directeurs de laboratoires et les directeurs d'écoles doctorales seront-ils chaque semestre informés et sollicités afin de faire part de leurs observations et propositions.

Une fois par an, la commission de la recherche sera tenue informée du bilan et des observations du comité de pilotage et pourra émettre des remarques et formuler également de nouvelles propositions d'action.

### **3. Implication de la communauté universitaire**

Différents outils permettent de favoriser la participation de la communauté des chercheurs au processus d'implémentation. Les indicateurs proposés dans le plan d'action ont été définis dans cette perspective.

Ainsi, le projet lui-même propose tout d'abord un grand nombre d'opérations de communication, principalement par la mise à jour du nouveau site web externe ou interne afin de faire mieux connaître aux chercheurs et enseignants-chercheurs tous les outils ou possibilités que l'université met à leur disposition afin d'améliorer leurs conditions de travail en tant que chercheurs.

Une communication spécifique sera mise en œuvre à l'issue de l'obtention du label afin de présenter la démarche et le projet à l'ensemble de la communauté universitaire. Les différents canaux

d'information de Paris 1 Panthéon Sorbonne seront sollicités (revue #1257, flashinfo, mailings professionnels (listes locales « dirlabos », « difflabos »)).

Au-delà du bilan du degré de réalisation des différents indicateurs du plan d'action, une enquête auprès de l'ensemble des acteurs pourra être réalisée sur les effets de la mise en œuvre du projet. A l'issue de cette enquête et selon les résultats, le comité de pilotage pourra le cas échéant proposer la modification de certains points du plan d'action, après consultation des directeurs d'unités de recherche et d'écoles doctorales puis de la commission de la recherche. Il pourra également proposer l'organisation de groupes de travail thématiques s'il le juge utile et selon les demandes qui lui seront adressées.

#### **4. Intégration de la HRS4R dans les politiques institutionnelles, notamment la stratégie de recherche de l'institution**

Le contrat d'établissement signé entre le ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation pour la période 2019-2023 définit les axes stratégiques de développement de l'université et ses objectifs. Il prévoit explicitement dès 2019 la construction de la labellisation HRS4R. Cette disposition constitue un des jalons proposés dans les actions d'amélioration de la gestion des ressources humaines au sein de l'axe 3 *Gouvernance et Pilotage* de ce contrat. Cette détermination de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne s'est ainsi traduite par l'engagement solennel validé par le conseil d'administration en mars 2019 de déposer une demande officielle en ce sens auprès de la Commission. Elle l'a conduit à créer une cellule chargée spécifiquement auprès du comité de pilotage du suivi de ce dossier.

#### **5. Effectivité de la réalisation**

Le suivi de l'implémentation sera confié à la cellule HRS4R qui assurera l'interface entre le comité de pilotage d'une part et les directions concernées par la mise en œuvre des différentes actions (en particulier la Direction des ressources humaines, la Direction de la recherche et de la Valorisation, la Direction des affaires juridiques et la Direction de la communication) ainsi que la coordination entre les différents responsables d'actions tels qu'ils sont mentionnés dans le plan d'action.

Elle procèdera à un bilan trimestriel selon le calendrier prévu pour les différentes actions de manière à effectuer un suivi au plus près du terrain. Elle sera ainsi en mesure d'apprécier le respect du calendrier, de prendre connaissance d'éventuelles difficultés de mise en oeuvre rencontrées par les porteurs des actions et d'entamer avec eux une réflexion sur les propositions à soumettre au comité de pilotage en pareil cas.

Le comité de pilotage effectuera une synthèse de ces opérations et en informera chaque année, après consultation des directeurs d'unités de recherche et d'écoles doctorales, la commission de la recherche à laquelle il proposera le cas échéant et dans le respect des principes de la charte, des évolutions et/ou des compléments et modifications au plan d'action. Ces travaux serviront de base à la préparation des évaluations prévues par la Commission pour la prorogation du label HRS4R.

## **6. Suivi des progrès**

Le déroulement de la réalisation des actions s'appuie sur le planning proposé. Les actions ont été positionnées sur les deux premières années de manière aussi réaliste que possible, en tenant compte de la situation actuelle pour chacune d'entre elle et du délai de réalisation envisageable. Ceci se traduit par le plus ou moins grand degré de réalisation de chaque action à l'heure actuelle et d'autre part la plus ou moins grande complexité de la réalisation, notamment quand plusieurs acteurs sont impliqués et que des validations par les instances de l'université sont nécessaires. Chaque direction concernée, et tout particulièrement la Direction des ressources humaines et la Direction de la recherche et de la valorisation, désignera un interlocuteur de la cellule HRS4R qui sera, au sein de sa structure, chargé de suivre le degré de réalisation des différentes actions en relation avec les porteurs ou chercheurs potentiellement concernés.

## **7. Mesure de l'état d'avancement en vue des évaluations internes et externes (évaluation interne à n+2, puis évaluation externe à n+3, renouvelée tous les trois ans)**

Le suivi effectué régulièrement par la cellule HRS4R, sous la conduite du comité de pilotage, devra permettre, en s'appuyant sur le tableau de bord proposé, de mesurer le degré de réalisation des indicateurs proposés. Dans les six mois précédant l'échéance, un premier bilan pré-évaluation sera effectué sur la base de tous les travaux intermédiaires menés au cours de la période précédente par

les différents acteurs sollicités, en vue de mesurer l'écart et de proposer une adaptation du plan d'action. Il s'agira aussi d'évaluer à cette occasion la pertinence des actions engagées et éventuellement d'en proposer de nouvelles compte-tenu de l'évolution de la stratégie de l'établissement et de l'impact des nouvelles dispositions législatives et réglementaires qui seront intervenues durant la période considérée.