# **HRS4R GAP Analysis Université Gustave Eiffel - du 11 octobre 2024 pour le 11 octobre 2025**

|  |
| --- |
| **Historique des versions** |
| **Version** | **Date de MàJ** | **Comitologie** | **Rédacteur** | **Objet des principales modifications** | **Approuvé par** | **Diffusion** |
| 1.0 | 31/01/2023 | VPI VP Egalité | Sylvie Chevrier (VPI)Claire Corman (DRH)Claude Marin-Lamellet (VPI)Caroline Trotot (VP Egalité) | Version initiale pour D3.1 InCITIES | Mirjam Heetkamp (TH Köln) Catarina Ferreira da Silva (ISCTE) | Révision de la Commission européenne |
| 2.0 | 18/06/2024 | VPI RH | Agnès Jullien (VPI)Claire Dissaux (VPI)Marie Manceaux (DRH) | M.à.J de la version initiale, nouvelle répartition de +/+ à -/- | Agnès Jullien  |  |
| 3.0 | 21/08/2024 | VPI DSOS  | Agnès Jullien Claire Dissaux Marine MénagerMarie Excoffon-GagnoudCéline RousselotCorinne Brusque (VPRI) | Utilisation de l'approche comitologique pour approfondir certains principes | REPCSI | DD&RSDSOSCOPIL Egalité |
| 4.0 | 16/10/2024 | VPI RH | Agnès Jullien Claude Marin-LamelletClaire DissauxMarie Manceaux | Relecture et réécriture avant envoi pour relecture finale avant envoi au Steering Committee  |  |  |
| 5.0 | 23/10/2024 | VPI Mission Egalité | Agnès Jullien Claire DissauxCaroline Trotot Maëva Ballon Daniella Lopez | Consultation de la Mission Egalité pour améliorer le contenu de certains principes  |  |  |
| 6.0 | 03/04/2025 | CEDIS | David Smajda | Validation des principes liés à l'éthique (2,3 et 7) | Agnès Jullien Claude Marin-Lamellet | Comité de pilotage pour avis final (valorisation +/+ et +/-) |
| 7.0 | 21/05/2025 | Steering Committee | Agnès JullienClaire DissauxSerge PipernoFrédéric MoretMarie Fauque *absente*Nathalie Marillier *absente*Caroline Trotot Sylvie Chevrier *absente* | Ajout des éléments discutés dans le plan d’action, changement de la notation sur plusieurs principes |  |  |
| 8.0 | 14/04/2025 | Chercheur·euses | Benoit GauvreauNicolas HautièreFrédérique LarrarteJudicaël PicautFranziska SchmidtPhilippe VezinLise Giorgis-AllemandRobin MaffeisClaude Marin-Lamellet | Position chercheur·euses | Agnès Jullien Claude Marin-Lamellet |  |
| 9.0 | Juin/juillet 2025 | SC | Judicaël Picaut Claude Marin-Lamellet | Vocabulary homogenisation throughout the document and with action plan  | Agnès Jullien  | Ready for submission ? seule la version anglaise est soumise cette version est un document de travail de l’université |
| 10.0 | 8 Septembre 2025 | DGSElu COMEVAL | Valérie BaudèrePhilippe Tamangy | Relecture du document interne en Français , puis production de la version anglaise pour saisir ligne à ligne sur EURAXESS  | Agnès Jullien  | Intranet Eiffel (all committees) |

|  |
| --- |
| **Comparative table of researchers**  |
| HRS4R Coding | **European Commission categories** | **UNI EIFFEL categories** |
| R1 - First-level researcher | Doctoral student, junior researcher | **Doctoral student** recruited by Université Gustave Eiffel, including temporary teaching and research assistants (ATER) doctoral student recruited by Université Gustave Eiffel |
| R2 - Recognised researcher | Postdoctoral researcher, research assistant | **Contractual postdoctoral researcher** or **postdoctoral ATER** recruited by Université Gustave Eiffel |
| R3 - Senior researcher | Assistant professor, principal | **Maitre.sse de Conférence** **(MCF)**: Assistant Professor, recruited by Université Gustave Eiffel**Chargé·e de Recherche du développement durable (CR DD)**: Sustainable Development Research Assistant recruited by the Ministry of Territorial Planning and Ecological Transition via its COMEVAL and then assigned to work at Université Gustave Eiffel**Engineer junior equivalent researcher**: junior Engineer assimilated researcher [CESAAR](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/documents/CGDD_Reglement-interieur-CESAAR.pdf&ved=2ahUKEwjLjduM7MCOAxUQNPsDHX4sBbEQFnoECBwQAQ&usg=AOvVaw2eWNHeEo--aBFZ43sm2U7Q) to work at Université Gustave Eiffel |
| R4 - Principal researcher | Tenured professor, scientific director | **Professeur des Universités (PU)**: University Professor, recruited by Université Gustave Eiffel**Directeur de recherche du développement durable (DR DD)**: Sustainable Development Research Director, recruited by the Ministry of Territorial Planning and Ecological Transition via its COMEVAL and then assigned to Université Gustave Eiffel **Engineer senior equivalent researcher**: senior Engineer assimilated researcher [CESAAR](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/documents/CGDD_Reglement-interieur-CESAAR.pdf&ved=2ahUKEwjLjduM7MCOAxUQNPsDHX4sBbEQFnoECBwQAQ&usg=AOvVaw2eWNHeEo--aBFZ43sm2U7Q) to work at Université Gustave Eiffel |

**ABBREVIATION**

* UNI EIFFEL = Université Gustave Eiffel
* ATER = Attaché temporaire d'enseignement et de recherche / temporary teaching and research position
* CA = Conseil d’administration / Adminitrative Council
* CAC = Conseil académique / Academic
* CAPLA = Centre d’actions pédagogiques en Langues / Language Education Center
* CEDIS = Comité d'éthique, de déontologie et d'intégrité scientifique / Ethics, Professional Conduct and Scientific Integrity Committee
* CESAAR= Comité d’évaluation des agents de catégorie A ayant une activité de recherche/ Evaluation Committee for Category A Agents Engaged in Research Activities
* CIPEN = Centre d'Innovation Pédagogique et Numérique / center for educational and digital innovation
* CNU = Conseil National des Universités / National Universities Council
* CNRS = Centre National de la Recherche Scientifique / National Centre for Scientific Research
* COMEVAL = Commission d'évaluation des chercheurs du développement durable / Commission for the Evaluation of Sustainable Development Researchers
* CR DD= Chargé·e de Recherche du développement durable **/** Sustainable Development Research Assistant
* CSI = Comité de suivi individuel / Individual Monitoring Committee
* DAPAC = Direction de l’Appui au Pilotage et à l’amélioration Continue / Directorate support for steering and continuous improvement
* DQM = Département Qualité et Métrologie / Quality and Metrology Department
* DD&RS = Développement durable et Responsabilité Sociétale / Sustainable Development and Corporate Social Responsibility
* DGDAF = Direction Générale Déléguée aux Affaires Financières / Deputy General Manager for Financial Affairs
* DGDRH = Direction Générale des Ressources Humaines / Directorate-General for Human Resources
* DGDSR = Direction Générale Déléguée au Soutien à la Recherche / Deputy Director General for Research Support
* DGS = Direction générale des Services/General Services Directorate
* DSOS = Diffusion des connaissances et ouverture à la société / Knowledge Dissemination and Outreach" department
* DGS = Direction générale des Services/General Services Directorate
* DR DD = Directeur de recherche du développement durable**/**Sustainable Development Research Director
* MESR = Ministère Chargé de l’Enseignement Supérieur et de la Recherche / Ministry of Higher Education and Research
* MCF: Maitre de Conférence / Assistant Professor
* MTE = Ministère de la Transition Ecologique / Ministry for Ecological Transition
* PE= Plan égalité/Equality Plan
* PU= Professeur des Universités / University Professor
* RGPD = Règlement général de protection des données / General Data Protection Regulation
* RSU = Rapport Social Unique / Single Social Report
* VP APP = Vice Présidence Appui aux Politiques Publiques
* VP I = Vice Présidence International
* VP RI  = Vice Présidence Recherche

|  |
| --- |
| **Charte européenne du chercheur·euse et Code de conduite pour le recrutement des chercheur·euses : aperçu de l'analyse des écarts** |
| Statut : dans quelle mesure cette organisation respecte-t-elle les principes suivants ? | Mise en œuvre :++ = **pleinement** mis en œuvre +/- = **presque** mis en œuvre **mais pas entièrement** -/+ = **partiellement** mis en œuvre -/- = mise en œuvre **insuffisante****+**[Recommandation de la Commission du 11 mars 2005 concernant la charte européenne du chercheur·euse et un code de conduite pour le recrutement des chercheur·euses](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32005H0251) | En cas de --, -/+ ou +/-, veuillez **indiquer l'écart réel** entre le principe et la pratique actuelle dans votre organisation.[principes en vert colonne de gauche ne sont PAS AU FORMAT DE SOUMISSION EURAXESS –= FORMAT DU GROUPE DE TRAVAIL CHERCHEUR CETTE COLONNE N’EST PAS A REMPLIR DANS EURAXESS QUAND IL N’Y A PAS DE GAP] | Initiatives entreprises et/ou suggestions pour l'amélioration : |
| **Aspects éthiques et professionnels** |
| 1. Liberté de recherche | +/+ | Force :* La liberté de la recherche est garantie pour lesenseignant·es-chercheur·euses, les enseignant·es et les chercheur·euses non ingénieur·e·es exerçant des activités de recherche. La liberté académique est la garantie de l'excellence de l'enseignement supérieur et de la recherche français. Elle s'exerce dans le respect du principe constitutionnel d'indépendance des enseignant·es-chercheur·euses. L. 952-2 du Code de l'éducation
 |  Situation actuelle :* Les enseignant·es-chercheur·euses, les enseignant·es et les chercheur·euses jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs activités d'enseignement et de recherche, sous les réserves qui leur sont imposées, conformément aux dispositions du présent code, aux principes de tolérance et d'objectivité.

Initiatives déjà mises en œuvre : * En principe, la liberté de la recherche ne concerne pas les ingénieur·es exerçant des activités de recherche. Les activités de recherche des ingénieur·es de différents statuts (R3-R4) sont liées à l'[article L952-2 du code de l'éducation.](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042813115) Toutefois au sein de l’université Gustave Eiffel, le conseil académique de l'université (CaC) a fait le choix de voter un texte visant à garantir les libertés académiques à tous les ingénieur·es chercheur·euses.
 |
| Les chercheur·euses devraient centrer leurs travaux de recherche sur le bien de l'humanité et l'extension des frontières de la connaissance scientifique, tout en jouissant de la liberté de pensée et d'expression, ainsi que de la liberté de déterminer les méthodes qui permettent la résolution des problèmes, selon les pratiques et principes éthiques qui sont reconnus. Les chercheur·euses doivent néanmoins reconnaître les limites à cette liberté susceptibles de découler de circonstances particulières de recherche (notamment sur le plan de la supervision, l’orientation et la gestion) ou de contraintes opérationnelles, par exemple pour des raisons de budget ou d'infrastructure ou, particulièrement dans le secteur industriel, pour des raisons de protection de la propriété intellectuelle. Ces limites ne doivent cependant pas s'opposer aux pratiques et principes éthiques reconnus, auxquels les chercheur·euses doivent adhérer. |
| 2. Principes éthiques**DD&RS****CEDIS** | +/- | Force :* L’université s’est dotée d’un ensemble de référents et de comités assurant le respect des différents codes d’éthiques nationaux

Faiblesse :* Depuis sa mise en place en janvier 2025, le CEDIS s'est concentré sur l'évaluation éthique des protocoles de recherche soumis par les chercheur·euses. Mais le comité va progressivement adopter une approche plus globale en abordant les questions éthiques soumises par les employés ou les usagers de l'Université. Dans cette mesure, par ses avis, le CEDIS sera en mesure de fournir des lignes directrices et des outils éthiques et, éventuellement, assurer des formations en matière d'éthique de la recherche et d'intégrité scientifique.

Documents de référence: * [Charte française de déontologie des métiers de la Recherche](https://comite-ethique.cnrs.fr/wp-content/uploads/2024/03/Charte-francaise-de-deontologie-des-metiers-de-la-recherche-2015.pdf)
* [Charte des comités d'éthique de la recherche de la Fédération des comités d'éthique de la recherche](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.univ-montp3.fr/fr/file/47373/download%3Ftoken%3D5vFJBlvs&ved=2ahUKEwig8NvGw9eMAxXDdaQEHY8pCm4QFnoECA0QAQ&usg=AOvVaw3KS7OCrTS4LgrSO4A7vghs)
* [Déclaration d'Helsinki - principes éthiques pour la recherche médicale impliquant des participants humains](https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki/)
* [Guide pour les membres des comités d'éthique de la recherche](https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680307e6c)
* [Code de conduite européen pour la recherche](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/european-code-of-conduct-for-research-integrity_horizon_en.pdf&ved=2ahUKEwi9jOngxNeMAxVcR6QEHeQpD14QFnoECBUQAQ&usg=AOvVaw0z-MGOLYlmfUXEoCAN4vAU)
 | Situation actuelle :* En application de [l'article L612-7 du code de l'éducation](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042813268), les établissements d’enseignement supérieur et de recherche mettent en œuvre, dans le cadre des soutenances de leurs doctorant·es, une prestation de serment d’intégrité scientifique.

Initiatives déjà mises en œuvre : * Le **Comité d'éthique**, de déontologie et d'intégrité scientifique (CEDIS), prévu à l'article 14 des statuts de l'Université et qui devait prendre le relais du CRPH (Comité pour les recherches impliquant la personne humaine), fonctionne depuis 2025. Dans l'attente de la mise en place du CEDIS et des procédures d'accompagnement éthique et déontologique des activités de l'Université, le CRPH a continué à remplir ses missions depuis sa création en 2020 jusqu'en décembre 2024. L'avis du CEDIS peut être demandé par le·la Président·e de l’université, le conseil d'administration ou le conseil académique. Il peut également être demandé par tout salarié·e ou usager de l'université, dans les conditions fixées par le conseil d'administration. Le comité peut se saisir de toute question qu'il juge utile. Les membres du CEDIS sont nommé·es par le·la Président·e sur proposition du Conseil d'administration, après avis du Conseil académique. Le CEDIS est composé d'un panel mixte d'expert·es issu·es de différents milieux représentatifs des différents thèmes et sensibilités disciplinaires. Les candidatures seront soumises par l'intermédiaire d'un point de contact unique (Guichet unique) à l'adresse unique "[ethique@univ-eiffel.fr](https://d.docs.live.net/Users/marinlam/Downloads/ethique%40univ-eiffel.fr)".
* Uni Eiffel depuis sa création en 2020 dispose d'un·e **référent**·e **déontologue** qui répond aux agent·es qui sollicitent un avis ou un conseil sur l'intégrité, la probité, la neutralité, la laïcité, le secret professionnel, l'indépendance des chercheur·euses, l'obéissance hiérarchique, le cumul des fonctions ou le conflit d'intérêt. Ce·tte référent·e peut être saisi·e par tout·e agent·e ou par la Présidence de l'Université. Il·Elle a le statut d'invité·e permanent·e au CEDIS.
* Uni Eiffel depuis sa création en 2020 dispose en outre d'un·e Référent·e **intégrité scientifique** (RIS), pour traiter les manquements à l'intégrité scientifique. Il·elle participe, avec le·la référent·e éthique, à la formation des personnels dédiés à l'intégrité scientifique et à l'éthique. Un manquement à l'intégrité scientifique peut être signalé au RIS par n'importe qui. Pour traiter un manquement à l'intégrité scientifique, le SRI agit en dehors de toute hiérarchie, dans le respect de la protection des personnes impliquées et de la présomption d'innocence. Il a le statut d'invité permanent au CEDIS.
* Un label national **Développement durable et Responsabilité Sociétale** (DD&RS) avec une feuille de route ([Road Map for Label DD&RS](https://mission-ddrs.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/DDRS/Politique_DD_RS/Schema_Directeur_DD_RS.pdf)) a été lancé en juin 2024 jusqu'en 2030 (et Uni Eiffel s'engage à *Promouvoir et encourager la réflexion éthique quant à l'exercice de la responsabilité en matière de recherche et d'innovation d'*ici 2028 *(voir la* sous-section Axe 3 - Recherche et innovation, 3.3 action, niveau évalué 2/5).
* Un·e délégué·e à la protection des données (DPO) a été désigné·e depuis novembre 2018 lors de la mise en œuvre du RGPD. Pour toute question ou demande impliquant des données personnelles, le·la DPO peut être contacté·e à une adresse unique : protectiondesdonnees-dpo@univ-eiffel.fr. Toutes les procédures et tous les documents relatifs à la protection des données sont disponibles sur l'intranet.
* Signature de la Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche par Ifsttar (ex Uni Eiffel)
* Mise en œuvre progressive du CEDIS avec information auprès des chercheur·euses sur son fonctionnement et ses procédures.
 |
| Les chercheur·euses doivent adhérer aux pratiques éthiques reconnues et aux principes éthiques fondamentaux de mise dans leur(s) discipline(s), ainsi qu'aux normes éthiques étayées par les différents codes d'éthique nationaux, sectoriels ou institutionnels |
| 3. responsabilité professionnelle**DD&RS****CEDIS** | +/+ | Forces :* Le règlement intérieur comprend notamment l'article 69 sur le plagiat, ainsi que les articles 9 et 94 sur la propriété intellectuelle et la confidentialité.
* Le CEDIS met notamment l'accent sur les principes de conduite suivants : "Conformité aux exigences législatives et réglementaires" ; "fiabilité du travail de recherche" et "responsabilité dans le travail collectif", Code de conduite européen pour l'intégrité de la recherche (ESF, ALLEA-2011), Fondation européenne de la science (ESF, ALLEA-2011).
* Le contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) avec le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) et le contrat d'objectif et de performance (COP) avec le Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires (MTECT) positionnent une partie des activités de recherche sur les grands enjeux sociétés que les missions de l’université doivent adresser ([lien intranet](https://intranet.univ-eiffel.fr/vue-detaillee/signature-des-contrats-de-luniversite-gustave-eiffel-11230?sword_list%5B0%5D=cop&no_cache=1)).
 | Initiatives déjà mises en œuvre : * « Travaux de recherche sont utiles à la société » : Le contrat d’objectifs et de performance est signé avec le Ministère de la Transition Écologique et de la Cohésion des Territoires définit des orientations partagées entre l’Université Gustave Eiffel et le MTECT pour aborder la transition écologique et énergétique des villes et territoires durables.
* Le **règlement intérieur de l’établissement** comprend des articles sur la propriété intellectuelle et la confidentialité.
* Une application anti plagiat (Compilatio) est disponible en ligne pour le personnel enseignant et chercheur de l’université.
* Au moment de leur inscription à l’université Gustave Eiffel, certaines écoles doctorales demandent que les doctorant·es signent un engagement de non-plagiat.

Propositions d’amélioration : * Il semble que la version actuelle de Compilatio pour Uni Eiffel n'intègre pas la détection de textes générés par IA. Il faudrait sans-doute prendre une nouvelle option.
 |
| Les chercheur·euses s'efforcent pleinement d'assurer que leurs travaux de recherche sont utiles à la société et ne reproduisent pas des recherches effectuées ailleurs précédemment.Ils·Elles évitent tout type de plagiat et respectent le principe de la propriété intellectuelle et de la propriété conjointe des données en cas de recherche effectuée en collaboration avec un ou plusieurs directeur·trices de thèse/stage et/ou d'autres chercheur·euses. La nécessité de valider les observations nouvelles en montrant que les expériences sont reproductibles ne devrait pas être interprétée comme du plagiat, à condition que les données à confirmer soient explicitement citées. Les chercheur·euses veillent à ce que, en cas de délégation d'un quelconque aspect de leur travail, le délégataire ait la compétence nécessaire.  |
| 4. Attitude professionnelle | +/- | Forces :* L’organisation interne pour la réalisation de la recherche au sein de l’université Gustave Eiffel répond à des procédures qui garantissent normalement une exécution conforme et transparente.

Faiblesses : * Les procédures qui existaient à l’ex-Ifsttar dans le cadre du respect de la norme ISO 9001, permettaient de détailler le circuit de montage et de validation/signature d’un projet, notamment. Ces procédures doivent être de nouveau détaillées et disponibles auprès des monteurs de projet.
 | Initiatives déjà mises en œuvre : * Les recherches sont effectuées dans un cadre contractuel (contrat doctoral, convention de stage, contrat de recherche, collaboration de recherche …), définissant les conditions de réalisation des recherches et en particulier les conditions pour lesquelles les échéances d’une recherche peuvent être modifiées. Tous les acteurs·trices concerné·es sont alors consulté·es ou informé·es. Lorsqu’il s’agit de recherches financées sur ressources propres, elles interviennent suite à des appels projets internes (Bonus Qualité Recherche (BQR), actions incitatives « Recherche » (AIR) et « Internationales » (AII)) et font l’objet d’un suivi spécifique interne.
* Les recherches effectuées au sein des composantes de recherche de l’université donnent lieu à une revue d’opportunité interne par une instance de la composante, de façon à vérifier la disponibilité des ressources (humain, matériel, financier), et l’adéquation avec la stratégie scientifique de la composante et de l’université.
* Le suivi de l’avancement des recherches menées dans le cadre d’un doctorat doctoral est assuré par le Comité de Suivi Individuel (Arrêté du 26 août 2022). Il permet de vérifier le respect des échéances pour la soutenance de thèse.
* Réorganisation des services au sein de la DGS en cours et en particulier la mise en place de l’[AMAP](https://intranet.univ-eiffel.fr/organisation-et-gouvernance/direction-generale-des-services-dgs/aide-au-montage-et-a-laccompagnement-des-projets) (Aide au Montage et à l'Accompagnement des Projets, service transversal au sein de la DGS), devrait proposer une organisation et des procédures de validation et de signature dédiées au suivi des demandes (contrats) auprès de financeurs extérieurs.
 |
| Les chercheur·euses devraient avoir pris connaissance des objectifs stratégiques régissant leur environnement de recherche ainsi que les mécanismes de financement, et devraient demander toutes les autorisations nécessaires avant de commencer leurs travaux de recherche ou d'accéder aux ressources fournies. Ils·Elles devraient informer leurs employeurs ou leur directeur·trice de thèse/stage lorsque leur projet de recherche est retardé, redéfini ou achevé, ou prévenir si leur projet doit être terminé plus rapidement ou être suspendu pour quelque raison que ce soit. |
| 5. Obligations contractuelles et légales | +/+ | Forces :* Le personnel de l’université est informé du cadre légal et des règlements propres à l’établissement, quel que soit son statut, dès son arrivée.
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* L'ensemble du personnel a reçu le règlement intérieur qui est le document de référence entré en vigueur le 1er janvier 2024 (délibération du CAC N° CAC-23-1130-02 du 30 novembre 2023 et délibération du CA N° CA-23-1214-02 du 14 décembre 2023). Le règlement intérieur a été présenté au personnel lors de son intégration (accueil des nouveaux·lles arrivant·es), par des communications récurrentes et des webinaires d'information. Les nouveaux·lles arrivant·es doivent signer la charte informatique à leur arrivée au sein de l’université.
* Les statuts des chercheur·euses et enseignant·es-chercheur·euses, ainsi que les contrats de travail des chercheur·euses et enseignant·es-chercheur·euses sur contrat définissent les conditions de travail, et de formation, ainsi que les exigences en matière de propriété intellectuelle.
* Une [page intranet](https://intranet.univ-eiffel.fr/luniversite/partenariats/transfert-technologique-et-entrepreneuriat/outils-de-la-propriete-intellectuelle?sword_list%5B0%5D=Brevet&no_cache=1) de l’université développe les aspects de la Propriété intellectuelle, notamment en lien avec le transfert technologique
* Sur le plan de la publication des résultats de la recherche, le Service d’Information Scientifique et Technique de l’université assure des formations sur les conditions de publications en Open Access, en respect des exigences de la Propriété Intellectuelle entre les chercheur·euses, l’université et les éditeur·trices ([lien intranet](file:///C%3A%5CUsers%5Cbaudere%5CDownloads%5C-%09https%3A%5Cintranet.univ-eiffel.fr%5Crecherche%5Cscience-ouverte%5Cpublications-scientifiques%5Clopen-access%3Fsword_list%5B0%5D%3Dopen%26sword_list%5B1%5D%3Daccess%26no_cache%3D1))
 |
| Les chercheur·euses à tous les niveaux doivent être au fait des réglementations nationales, sectorielles ou institutionnelles régissant les conditions de formation et/ou de travail. Cela comprend la réglementation en matière de droits de propriété intellectuelle et les exigences et conditions de tout sponsor, indépendamment de la nature de leur contrat. Les chercheur·euses adhèrent à ces réglementations en fournissant les résultats requis (par exemple thèse, publications, brevets, rapports, développement de produits nouveaux, etc.) comme stipulé dans les modalités du contrat ou du document équivalent. |
| 6. Responsabilité | +/+ | Forces (gestion financière) :* En tant qu’établissement public, les procédures internes contribuent intégralement aux principes d’une gestion financière saine.

Forces (données) :* L’université Gustave Eiffel promeut l’ouverture et l’archivage des données, garantissant son accessibilité ultérieure.
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* Le conseil académique (CAC) examine et valide le processus de sélection et la distribution des fonds pour la recherche, l'éducation et les actions internationales qui sont accordés au personnel académique pour soutenir leurs activités individuelles et collaboratives. Les actions pluriannuelles nécessitent un rapport annuel au CAC pour passer à une nouvelle demande de fonds.
* Une formation axée sur les marchés publics est également proposée à tout le personnel concerné : information et formation internes sur les marchés publics, veille juridique sur les marchés publics, conseil aux composantes de recherche sur leurs procédures d'achat
* Sur le plan de la gestion financière, les procédures et les contrôles mis en place au sein de l’université garantissent une bonne utilisation des crédits et la conformité de la dépense. Par ailleurs, l’élaboration du budget est discutée et validée dans différentes instances de l’université.
* L’université conserve un droit de regard sur les appels à projets de recherche auxquels les chercheur·euses répondent, appels à projet dans lesquels leurs responsabilités (éthique, financière, etc.) sont rappelées. Les chercheur·euses savent normalement que tout contrat engage la responsabilité de l’université, et que, pour cette raison, seules les personnes habilitées peuvent signer de tels contrats (par délégation de signature). Voir également le critère « 4. Attitude professionnelle ».
* L’université promeut quand cela est possible l’[Open data](https://intranet.univ-eiffel.fr/recherche/science-ouverte/donnees-de-la-recherche/diffuser-ses-donnees?sword_list%5B0%5D=entrepot&no_cache=1) et l’[Open Access](https://intranet.univ-eiffel.fr/recherche/science-ouverte/publications-scientifiques/lopen-access?sword_list%5B0%5D=open&sword_list%5B1%5D=science&no_cache=1) ce qui permet d’assurer une ouverture et une accessibilité des données ainsi que des méthodes de traitement sur le long terme ([data verse](https://entrepot.recherche.data.gouv.fr/dataverse/univ-gustave-eiffel)). Par ailleurs, l’université préconise la mise en œuvre d’un plan de gestion des données (PGD) et d’archivage, ce qui permet d’assurer la pérennité des données collectées et des informations associées.
 |
| Les chercheur·euses doivent être conscient·es du fait qu'ils·elles sont responsables envers leurs employeurs ou d'autres organismes publics ou privés connexes et sont également responsables, pour des motifs davantage éthiques, envers la société dans son ensemble. En particulier, les chercheur·euses financé·es par des fonds publics sont également responsables de l’utilisation efficace de l'argent des contribuables. En conséquence, ils·elles devraient adhérer aux principes de gestion financière saine, transparente et efficace et coopérer pour tout audit de leur recherche par des personnes autorisées, qu'il soit entrepris par leurs employeurs ou par des comités d'éthique.Les méthodes de collecte et d'analyse des données, les résultats et, le cas échéant, le détail des données devraient être accessibles à des fins d'examen interne et externe, chaque fois que nécessaire et à la demande des autorités compétentes. |
| 7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche | +/+ | Forces (santé et sécurité au travail) :* Le chapitre 3 du Règlement intérieur de l’Université Gustave Eiffel est intégralement dédié au sujet du respect des règles d’hygiène et de sécurité au travail. Plus globalement, l’université applique la législation en matière d’évaluation des risques professionnels.
 | Initiatives déjà mises en œuvre : sante ét sécurité* Chaque nouvel·le arrivant·e est informé·e des risques en matière de sécurité au travail (fiche SST). Des correspondants Sécurité Prévention (CoSP) sont présents dans chaque composante de recherche. Des formations « Prévention des risques professionnels » sont proposées aux agent·es qui le souhaitent.
* Mise à jour régulière du document unique d’évaluation des risques
* Des plans de prévention sont mis en œuvre lors d’expérimentations, sur et hors campus, de livraison d’équipements/matériaux scientifiques ho. La plateforme PULSE permet l’évaluation des risques professionnels pour chaque composante (Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001).
* Cf. page intranet “[Organisation de la prévention](https://intranet.univ-eiffel.fr/luniversite/prevention-sante-securite-au-travail/organisation-de-la-prevention)”

Initiatives déjà mises en œuvre : protection des données* L'application du RGPD est obligatoire ; des webinaires réguliers sont organisés chaque année pour sensibiliser et accompagner la communauté des chercheur·euses au respect de la RGPD. Un·e [délégué·e à la protection des données](https://intranet.univ-eiffel.fr/luniversite/protection-des-donnees-personnelles-rgpd/la-deleguee-a-la-protection-des-donnees-dpd/dpo) (DPO) a été désigné·e depuis novembre 2018 lors de la mise en œuvre du RGPD. Pour toute question ou demande impliquant des données personnelles, le·la DPO peut être contacté·e à une adresse mail unique. Toutes les procédures et tous les documents relatifs à la protection des données sont [disponibles sur l'intranet](https://intranet.univ-eiffel.fr/luniversite/protection-des-donnees-personnelles-rgpd?sword_list%5B0%5D=rgpd&no_cache=1).
* L’université organise l’archivage sécurisé de données numériques en promouvant l’utilisation [d’entrepôts](https://intranet.univ-eiffel.fr/recherche/science-ouverte/donnees-de-la-recherche/diffuser-ses-donnees?sword_list%5B0%5D=entrepot&no_cache=1) ([pandore](https://intranet.univ-eiffel.fr/informatique/preservation-et-archivage-numerique-des-donnees-de-la-recherche-pandore)) et d’archivage de données ([Gitlab, Github](https://intranet.univ-eiffel.fr/informatique/informatique-scientifique/forge-logicielle-gitlab-github?sword_list%5B0%5D=github&no_cache=1)) et de codes sources.
* Les activités de recherche expérimentale avec des participants humains doivent suivre des règles spécifiques en faisant une demande auprès du Guichet Unique du CEDIS. Voir principe 2 - Ethique. Les protocoles de recherche sont examinés par le comité selon le principe éthique du consentement du participant et en utilisant le rapport risque/bénéfice, entre autres.
* La validation par les juristes de l'université est réalisée pour chaque contrat, que ce soit avec des entreprises privées, pour des doctorats, des accords de subvention de l'UE et d'autres accords nationaux, ainsi que la validation des articles internationaux dédiés dans les MoU (Memorandum of Understanding) et les LIA (International Associate Laboratory).

Propositions d’amélioration : protection des données* Il n'y a pas à ce jour de solution préconisée par l'université pour le stockage/traitement des données personnelles sensibles (type « données de santé » pour la Recherche). L’utilisation de solutions externes représente un coût financier conséquent dans les réponses aux appels à projets ; cela peut également poser un problème pour des projets pour lesquels il n’y a pas de financement ; l’université doit proposer une solution technique internalisée pour le stockage/traitement des données personnelles sensibles.
 |
| Les chercheur·euses devraient à tout moment adopter des méthodes de travail sûres, conformes à la législation nationale, et notamment prendre les précautions nécessaires pour garantir la santé et la sécurité et pour surmonter les conséquences des catastrophes liées aux technologies de l'information, par exemple en établissant des stratégies de backup appropriées. Ils·Elles devraient également être au fait des exigences légales nationales en vigueur concernant la protection des données et la protection de la confidentialité, et entreprendre les démarches nécessaires pour y satisfaire à tout moment. |
| 8. Diffusion et exploitation des résultats | +/+ | Forces :* L’université a mis en œuvre une politique de diffusion des savoirs vers la société et le monde socio-économique
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* Plusieurs textes décrivent les principes à suivre :
	+ L’article 2 de l’Annexe 2 du [Décret de création de l’université Gustave Eiffel N°2019-1360 du 13 décembre 2019](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000039508816) précise les missions et compétence de l’établissement et en particulier : « valoriser les résultats et produits de la recherche en s'appuyant sur l'innovation et le transfert » ;
	+ [L’article L112-1 du Code de la recherche](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042813282) définit les objectifs fondamentaux de la recherche publique. En particulier, est mentionnée la « valorisation des résultats de la recherche au service de la société, qui s'appuie sur l'innovation et le transfert de technologie ».
* Le département DSOS devenu "Partage des savoirs scientifiques et techniques »" (PSST) d'Uni Eiffel est dédié à la communication avec les citoyens, et en particulier à la coordination de l'Atelier data Uni Eiffel. Ce label est décerné par la ministère français de l'Education nationale et de la Recherche, et permet d'apporter un soutien spécifique aux équipes de recherche dans la gestion et l'ouverture des données et logiciels de recherche : soutien juridique, stockage des données, protection des données, développement de logiciels, partage et ouverture, valorisation et archivage des données et des logiciels. Un volet formation est inclus dans les services proposés.
* Dans un souci de transparence et de partage de la recherche scientifique, l'Université Gustave Eiffel souhaite rendre ses données et codes sources les plus ouverts possibles et réutilisables. Pour cela, elle promeut auprès de ses équipes de recherche les bonnes pratiques de gestion des données afin de produire des données facilement repérables, accessibles, interopérables et réutilisables ([lien](https://www.univ-gustave-eiffel.fr/en/research/open-science/data-and-software)) et propose des outils spécifiques :
	+ Entrepôt de données ouvertes : « [Institutional data depository »](https://entrepot.recherche.data.gouv.fr/dataverse/univ-gustave-eiffel)
	+ Plateformes de diffusion de codes sources : [GitHub](https://github.com/Universite-Gustave-Eiffel) et [GitLab.](https://gitlab.univ-eiffel.fr/explore)
	+ [Archivage de la littérature scientifique à travers l'archive ouverte HAL](https://univ-eiffel.hal.science/) pour diffuser ses résultats de recherche (portail dédié depuis 2022).
* Le service « Transfert Technologique et Entrepreneuriat » est chargé de la normalisation, de la mise en réseau des institutions publiques, du développement économique, de la propriété intellectuelle, de l'octroi de licences et de la maturation des produits.
* [La feuille de route DD&RS pour le label DD&RS](https://mission-ddrs.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/DDRS/Politique_DD_RS/Schema_Directeur_DD_RS.pdf) s'engage à « Développer et promouvoir les interactions entre la science et la société pour relever les défis du DD&RS » (objectif 2 de l’axe 3 « Capitaliser les résultats de recherche sur les sujets en lien avec le DD&RS et éclairer les controverses ») à horizon 2028.
 |
| Tous les chercheur·euses devraient veiller, conformément à leurs dispositions contractuelles, à ce que les résultats de leurs travaux de recherche soient diffusés et exploités, en étant par exemple communiqués, transférés vers d'autres organismes de recherche ou, le cas échéant, commercialisés. Les chercheur·euses expérimenté·es, en particulier, devraient jouer un rôle pilote en assurant que la recherche porte ses fruits et que les résultats font l'objet d'une exploitation commerciale ou sont mis à la disposition du public (ou les deux à la fois) chaque fois que l'occasion se présente. |
| 9. Engagement vis-à-vis de la société | +/+ | Forces :* L’université a mis en œuvre une politique de diffusion des savoirs vers le grand public et participe à de nombreux évènements de vulgarisation scientifique. L’université soutient également le développement de recherches participatives
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* Uni Eiffel suit les recommandations du ministère français MESRI sur la dimension « [sciences avec et pour la société](https://www.ouvrirlascience.fr/home/)», issue de [la loi française de programmation de la recherche](https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/science-avec-et-pour-la-societe-les-mesures-issues-de-la-lpr-49218)
* Uni Eiffel participe aux journées de la science en fête et à différents événements « grand public » réguliers (par exemple « Nuit blanche des chercheurs») et organise des journées portes ouvertes pour présenter les travaux de ses laboratoires sur les Campus.
* Uni Eiffel coordonne et soutient des équipes de recherche dans les domaines de la culture scientifique et technique et des sciences et recherches participatives. Ces initiatives sont valorisées sur le [portail web Reflexscience](https://reflexscience.univ-gustave-eiffel.fr/)  pour la diffusion et la co-construction des savoirs, qui propose des contenus multimédias, des ateliers et des ressources pédagogiques (12 500 visiteurs sur la période 2023/2024).
* Le département DSOS devenu « Partage des savoirs scientifiques et techniques » "" (PSST) d'Uni Eiffel est un service dédié notamment à la communication avec les citoyens. Le PSST travaille activement avec des partenaires locaux, The Conversation France, le Club de la Charte d'ouverture à la société et l'alliance Science et Société ([voir liste complète](https://www.univ-gustave-eiffel.fr/en/research/open-science/science-with-and-for-society)).
* [La feuille de route DD&RS pour le label DD&RS](https://mission-ddrs.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/DDRS/Politique_DD_RS/Schema_Directeur_DD_RS.pdf) s'engage à « Développer et promouvoir les interactions entre la science et la société pour relever les défis du DD&RS » (objectif 2 de l’axe 3 « Capitaliser les résultats de recherche sur les sujets en lien avec le DD&RS et éclairer les controverses ») à horizon 2028.
* Univ Eiffel promeut l’implication citoyenne dans ses recherches ([lien intranet](https://intranet.univ-eiffel.fr/recherche/recherches-participatives?sword_list%5B0%5D=participatif&no_cache=1))
 |
| Les chercheur·euses devraient veiller à ce que leurs activités de recherche soient portées à la connaissance de la société dans son ensemble de telle sorte qu'elles puissent être comprises par les non-spécialistes, améliorant ainsi la compréhension de la science par la société. L'engagement direct avec le grand public aidera les chercheur·euses à mieux comprendre l'intérêt de la société pour les priorités en science et technologie, ainsi que ses préoccupations. |
| 10. Non-discrimination | +/- | Forces :* Les mesures nationales constituent le cadre légal. La DGDRH aide à se prémunir contre les mauvaises pratiques, en conformité avec la loi. Même s'il est difficile de mesurer les discriminations dans nos procédures de recrutement de chercheur·euses, en raison des procédures de concours nationaux, nous supposons qu'il existe des discriminations.
* Entre 2019 et 2022, 13% des agent·es ont suivi au moins une session de sensibilisation à l'égalité ou à la compréhension des violences sexistes ou sexuelles. 46 sessions ont été organisées, la plupart d'une demi-journée, auxquelles ont participé plus de 500 stagiaires. Depuis 2019, 1 agent·e féminin sur 4 a participé à au moins une session, contre 12% des agent·es masculins.

Faiblesses :* Les jurys de recrutement devraient ajouter des règles de non-discrimination dans leur code de pratique interne et indiquer comment ces règles sont appliquées. Par exemple, la composition des jurys du COMEVAL devrait mieux intégrer les femmes pour les recrutements de chercheur·euses (R3, R4).
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* Le règlement intérieur d'Uni Eiffel est le document de référence, entré en vigueur le 1er janvier 2024 : Lutte contre les discriminations : article 8.
* Dans le prolongement du [Plan Égalité 2021-2023](https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/Mission-egalite/Plan/PLAN_POUR_L_EGALITE_EN_avec_annexes.pdf), le nouveau [Plan égalité 2024-2026](https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/Mission-egalite/Plan/Plan_EFH_2024-2026_EN_vd.pdf) (traduit en français et en anglais et disponible en ligne accès sur le site de la Mission égalité) a pour objectif d’œuvrer à la mise en place des dispositifs nécessaires à la promotion d’une politique d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus largement au développement d’une culture de l’égalité prévenant toutes les formes de discriminations vis-à-vis de ses personnels et du public qu’elle accueille.
* Les « sentinelles » de l'égalité sont des personnes identifiées dans les composantes et services qui travaillent avec la mission égalité pour promouvoir une culture de l'égalité dans l'établissement. Elles peuvent être contactées pour toute question ou problème. En 2024, réseau de 80 sentinelles de l'égalité dans toutes les unités d'enseignement, de recherche et les services. ([lien](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fmission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr%2Ffileadmin%2Fcontributeurs%2FMission-egalite%2FNote_Sentinelles_Universite_Gustave_Eiffel_V4_01.docx&wdOrigin=BROWSELINK))
* Un site web dédié à la Mission égalité contient une série d'informations, de procédures et de documents ([lien)](https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/) :
	+ Charte de lutte contre les discriminations et le harcèlement à Uni Eiffel ([lien](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fmission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr%2Ffileadmin%2Fcontributeurs%2FMission-egalite%2FCharte_de_lutte_contre_les_discriminations_et_le_harcelement_a_l.docx&wdOrigin=BROWSELINK))
	+ Evaluation du plan d'égalité 2021-2023 sur les différents campus ([lien](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fmission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr%2Ffileadmin%2Fcontributeurs%2FMission-egalite%2FBilan_plan_CA_2023_pres_vd.pptx&wdOrigin=BROWSELINK))
	+ Le guide des bonnes pratiques en matière de communication inclusive en français a été rédigé et mis en ligne ([lien)](https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/Mission-egalite/Guide_langage_egalitaire_07_10_2021.pdf)
	+ Les cas individuels de violence et de discrimination sont signalés au système de signalement avec une traduction en anglais. Un nouveau système a été étendu à l'ensemble du personnel et des utilisateurs de l'université et couvre toutes les formes de violence et de harcèlement ([lien)](https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/dispositif-de-signalement/dispositif-de-signalement).
* Uni Eiffel a créé en février 2022 un [Observatoire national de l'égalité et de la lutte contre les discriminations dans l'enseignement supérieur](https://ondes.univ-gustave-eiffel.fr/) (ONDES) pour mener des recherches sur l'égalité et promouvoir les bonnes pratiques. Les rapports sont publiés en ligne ([lien](https://ondes.univ-gustave-eiffel.fr/en/the-observatory/presentation-of-ondes/)).
* Un budget de 50 000 euros a été prévu pour organiser des sessions de formation pour le personnel contre la discrimination et la violence sexiste et sexuelle tout au long de l'année :
	+ Sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles avec un webinaire d'une heure et demie pour tous les nouveaux·lles arrivant·es ;
	+ Pour les nouveaux·lles agent·es, une lettre individuelle a été envoyée par le Président en lien avec le plan de formation 2024-2026.
	+ Des formations ouvertes et ciblées sont prévues pour certains groupes : membres de la section disciplinaire, membres de la cellule d'écoute, directeur·trices de thèse, superviseur·es de la DGS, etc.
* Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'Institut national de l'information géographique et forestière (IGN).
* Dans le cadre du projet européen In-Cities, un plan Égalité Diversité Inclusion a été signé en juin 2024 ([lien.](https://incities.eu/incities-equality-diversity-and-inclusion-plan/))
 |
| Les employeurs des chercheur·euses ne pratiquent aucune discrimination entre les chercheur·euses fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la religion ou la croyance, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, l'opinion politique, la situation sociale ou économique. |
| 11. Systèmes d'évaluation | +/- | Forces :* Les chercheur·euses statutaires sont évalué·es régulièrement via des instances indépendantes de l’université : COMEVAL, CESAAR, CNU

Faiblesses :* Des méthodes de conduite d'évaluation doivent être envisagées pour le personnel de recherche contractuel·le (R2).
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* Chercheur·euses, professeur·es associés, professeur·es (R3-R4) : l'évaluation est effectuée par un organisme externe ministériel (COMmission d’EVALuation, COMEVAL) ou par le CNU (Conseil national des universités), instances qui permettent d’évaluer régulièrement, de manière qualitative et quantitative, l’activité des chercheur·euses. La COMEVAL alterne une évaluation « légère » et une évaluation « lourde » pour les chercheur·euses tous les deux ans et tous les quatre ans (suivi de carrière pour les professeur·es associés) et elle est également chargé·e d’étudier les demandes de titularisation des chercheur·euses stagiaires et de promotions dans les différents corps. Elle n'est pas obligatoire pour les enseignant·es-chercheur·euses. L'évaluation se fait en général au moyen d’un rapport complet d’activité scientifique présenté par le chercheur·euse (bilan, perspectives, indicateurs de production scientifique, etc.), complété d'un avis hiérarchique (N+1) et d’un avis établissement (N+2).
* Certains ingénieur·es (ITPE, IPEF), ayant des fonctions de chercheur·euses et un titre de docteur, sont évalués selon les mêmes principes que les chercheur·euses, par une commission spécifique (CESAAR).
* Uni Eiffel a rejoint la CoARA (Coalition for Advancing Research Assessment), soutenue par l'EUA (European University Association) pour améliorer ses pratiques dans le cadre de l'UE. [Le plan d'action de la CoARA](https://www.eua.eu/publications/briefings/european-university-association-coara-action-plan-2023-2027.html?highlight=WyJjb2FyYSJd) 2023-2027 décrit les principales activités de l'association.
* Post-doctorant·es (R2) : à partir de 12 mois d’ancienneté, entretien sous ESTEVE y compris pour les contractuel·les.
 |
| Les employeurs devraient introduire pour tous les chercheur·euses, y compris les chercheur·euses expérimentés, des systèmes d'évaluation afin que leurs performances professionnelles soient évaluées de façon régulière et transparente par un comité indépendant (et de préférence international dans le cas des chercheur·euses expérimentés). Ces procédures d'évaluation devraient dûment tenir compte de l'ensemble de leur créativité dans la recherche et de leurs résultats de recherche, par exemple : publications, brevets, gestion de la recherche, enseignement et conférences, supervision, fonction de mentor, collaboration nationale ou internationale, tâches administratives, activités de sensibilisation du public et mobilité, et devraient entrer en considération dans le cadre de l'avancement de carrière. |
| **Recrutement et sélection** |
| 12. Recrutement | +/- | Forces :* C’est écrit dans la loi : la **qualité des dossiers** prévaut : Egalité de traitement dans la qualité du profil sans tenir compte des critères d’âge, de religion, de variation du CV ; critères type expérience, congé de maternité/paternité ou autres éléments à considérer si explicités dans le dossier.

Faiblesses :* Le handicap n’est pas cité dans le règlement intérieur de la COMEVAL, élément pas forcément communiqué.
* Des améliorations sont encore possibles pour améliorer le recrutement des femmes. Le plan égalité 2024-2026 (disponible [ici](https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/agir-ensemble-pour-legalite/nos-engagements-et-nos-actions)) continuera à travailler sur l'amélioration des procédures de recrutement en lien avec l'Axe 1 « Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération » et l'Axe 2 « Assurer l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ».
* Certains chercheur·euses sont recrutés par le Ministère de la Transition écologique avec une commission *ad hoc* (COMEVAL) ; l'université est présente mais ne décide pas seule. Les jurys ne sont pas toujours équilibrés entre hommes et femmes, ce qui devrait être amélioré à l’avenir. Le ministère chargé·e du recrutement est effectivement conscient des enjeux et procédures à mettre en œuvre pour veiller au bon déroulement des recrutements.
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* Obligations légales de non-discrimination (Code général de la fonction publique – Livre Ier ).
* La COMEVAL est sensibilisée au sujet du Handicap. Par ailleurs, elle prend en compte les interruptions de travail, dans la durée de travail effective, pour le recrutement de chercheur·euses.
* L’université participe chaque année à une opération du MESR pour financer des contrats doctoraux handicap (ces financements sont en général partagés, un financement Université et un contrat doctoral MESR pour deux candidat·eures retenues). Il y a chaque année entre un et deux contrats doctoraux Handicap retenus.
* Afin d'éviter tout type de discrimination à l'embauche, les jurys sont informés au préalable que des conseils sont donnés sur l'onglet [Recrutement](https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/ressources/recrutement/) du [site mission égalité](https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/ressources/recrutement/) et sur l'intranet avec des documents (plaquette et vidéos) pour les comités de sélection des enseignant·es-chercheur·euses. Ils·elles sont également informé·es *via* une liste de diffusion, des newsletters et lors des interventions de la mission égalité.
* Uni Eiffel n’est pas opératrice des concours de CR/DR, seulement utilisatrice ou usagère. Le classement final est proposé à l’université qui peut, le cas échéant donner un avis en jury d’admission.
 |
| Les employeurs devraient veiller à ce que soient clairement spécifiées les normes d'entrée et d'admission pour les chercheur·euses, particulièrement en début de carrière, et devraient également faciliter l'accès aux groupes désavantagés ou aux chercheur·euses qui reviennent à une carrière de chercheur·euse, y compris les enseignant·es (de tout niveau) revenant à une carrière de chercheur·euse. Les employeurs devraient adhérer aux principes exposés dans le code de conduite pour le recrutement des chercheur·euses lorsqu'ils nomment ou recrutent des chercheur·euses.  |
| 13. Recrutement (Code) | +/- | Forces :* Doctorant·es contractuel·les : les procédures de recrutement du même type sont appliquées sur l'ensemble de nos campus, mais **gérées par les écoles doctorales** pour le compte de l'université pour certaines écoles doctorales. Si besoin, il faudra s’assurer auprès des ED que les procédures de recrutement sont bien conformes aux exigences de l’université.
* Chercheur·euses du développement durable : procédure propre au MTECT.

Faiblesses :* La multiplicité des sources de recrutements, avec des modalités spécifiques, et des outils spécifiques (plateforme des ED, plateforme Campagne Emploi de l’Université Gustave Eiffel, plateforme Beetween, plateformes du MESRI et du MTECT, site web : <https://recrutement.univ-gustave-eiffel.fr>), et de diffusion des postes ouverts aux concours rend le processus confus et peut générer des interférences. Des procédures de recrutement doivent être clairement définies, en fonction de la nature des postes.
* Recrutement des chercheur·euses du développement durable : gestion des recrutement entièrement MECT, avec une mise en œuvre souvent discutable (diffusion tardives des fiches de postes, problèmes techniques réguliers, interlocuteurs peu réactifs)
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* La « Charte de gestion des personnels contractuel·les de l’université Gustave Eiffel » permet de mettre en place un cadre de gestion clair et transparent permettant d’offrir à ces personnels des perspectives de carrière et d’évolution de rémunération.
* Le [décret français 2021-1450](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044293306) fixe les conditions de recrutement des postdoctorant·es, les conditions d'exercice de leurs fonctions et les mesures d'accompagnement des postdoctorant·es. En pratique, les postdoctorant·es sont recrutés sous contrat « chercheur·euse ».
* Enseignant·es-chercheur·euses permanents : validation des postes par les autorités universitaires, inscription de ces recrutements dans des campagnes nationales menées par le ministère de tutelle (MESRI), avec un appel à candidat·eures diffusé nationalement, et un délai de candidat·eure d'un mois. La composition et le fonctionnement des comités de sélection sont très réglementés afin de garantir l'égalité de traitement des candidat·es et d'éviter tout conflit d'intérêt.
* Le déploiement récent de l’outil BEETWEEN pour la dématérialisation du processus de recrutement devrait aider à améliorer le processus de recrutements de certains chercheur·euses
 |
| Les employeurs devraient établir des procédures de recrutement ouvertes, efficaces, transparentes, favorables, comparables à l'échelle internationale, et adaptées aux types de postes publiés.Les annonces devraient donner une description étendue des connaissances et compétences requises et ne devraient pas être spécialisées au point de décourager les candidat·es recevables. Les employeurs devraient inclure une description des conditions de travail et des droits, y compris les perspectives de développement de carrière. En outre, le délai séparant la publication de l'offre d'emploi ou de l'appel à candidat·eures et la date limite de réponse doit être réaliste. |
| 14. Sélection (Code) | -/+ | Faiblesses :* Les règles de composition des jurys doivent être mieux identifiées et appliquées .
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* Plan pour l'égalité 2024-2026 : Recrutement
* Application du Décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière
* Document décrivant les principes à appliquer destinés aux comités de sélection des enseignant·es-chercheur·euses, disponible sur l’intranet
 |
| Les comités de sélection devraient rassembler des expertises et des compétences diverses, refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes et, si nécessaire et possible, inclure des membres issus de différents secteurs (public et privé) et disciplines, provenant notamment d'autres pays, et possédant l'expérience appropriée pour évaluer le candidat·e. Dans la mesure du possible, un large éventail de pratiques de sélection devrait être utilisé, telles que l'évaluation par des experts externes et les entretiens en tête-à-tête. Les membres des comités de sélection devraient être convenablement formés. |
| 15. Transparence (Code) | +/- | Faiblesses :* L’université n’a pas le contrôle sur tous les processus de recrutement, notamment concernant les chercheur·euses du Développement Durable, géré par le MECT.
* Globalement, des efforts sont à mener pour mieux diffuser les informations concernant les processus de recrutement, quel que soit les statuts.
* Des informations pourraient également figurer sur les pages web idoines de la COMEVAL, sur le site web géré par le MECT.
* Multiplicité des sources de recrutements, avec des modalités spécifiques, et des outils spécifiques
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* **R1-R4** : s'aligner sur le [plan d'égalité pour 2021-2023](https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/Mission-egalite/Plan/PLAN_POUR_L_EGALITE_EN_sans_annexes.pdf) Uni Eiffel, et le nouveau [Plan d‘égalité 2024-2026](https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/Mission-egalite/Plan/Plan_EFH_UGE_2024-2026_vd.pdf)
* Mesures 2.1 : Assurer une publication transparente, visible et égalitaire des offres d'emploi en les diffusant sur les sites internet et intranet d'Uni Eiffel et sur place-emploi-public.gouv.fr, quel que soit leur statut (permanent ou non permanent).
* Mesures 2.2 : Être systématiquement attentif à la rédaction des descriptions de poste pour s'assurer qu'elles sont égalitaires et ne mentionnent pas de contraintes spécifiques qui pourraient décourager les candidat·es ayant des responsabilités familiales.
* Le·La recruteur·euse
* informe les candidat·es des conditions de recrutement, mais cela se fait pour chaque type de recrutement et sur différents sites gérés en externe
* Dans le cadre du [plan pour l'égalité, la diversité et l'inclusion](https://incities.eu/incities-equality-diversity-and-inclusion-plan/) du projet InCities,  « nous engageons à **publier les** résultats du suivi dans les documents institutionnels respectifs (par exemple, le rapport annuel de l'université, la page web) et à en discuter chaque année lors de réunions au plus haut niveau des organisations »
 |
| Les candidat·es devraient être informés, avant la sélection, du processus de recrutement et des critères de sélection, du nombre de postes disponibles et des perspectives de développement de carrière. À l'issue du processus de sélection, ils·elles devraient également être informé·es des points forts et des points faibles de leur candidat·eure. |
| 16. Jugement du mérite (Code) | +/+ | Forces :* Le jugement du mérite (plans qualitatif et quantitatif) est largement appliqué au sein de l’Université
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* L’utilisation de CV anonymes est parfois mise en place pour le recrutement de doctorant·es dans le cadre de programme spécifique (exemple : MSCA COFUND Clear-doc)
* COMEVAL : Les critères de sélection des jurys sont clairs et à disposition des membres de jury via le guide. Certains profils de postes ne sont pas précis mais ils·elles ont été présenté·elles devant la COMEVAL. Pour chaque concours, la section auditionne, dans une formation identique, l'ensemble des candidat·es retenu·es pour l’audition sur le poste à pourvoir. Elle remet au président de la commission un rapport de synthèse qui intègre des éléments d'appréciation des dossiers et des éléments issus de l'audition des candidat·es (issu du document « COMEVAL-Guide et référentiels recrutements »).
* CNU : Les sections du CNU ont leur espace dédié documenté avec un dossier type « rapport d’activités et documents » dans lesquels sont postés des comptes rendus des sessions de recrutement qui traitent pour certains des recommandations pour la constitution des dossiers.
* Pour COMEVAL et CNU, le canevas de rapport d’activité scientifique à fournir régulièrement par les chercheur·euses et enseignant·es-chercheur·euses intègre certains éléments du principe 16 voire davantage, par exemple : bibliométrie académique, productions connexes, encadrement de thèses et post-docs, gestion de projets, animation de la recherche, responsabilités nationales et internationales, participation à des réseaux scientifiques, valorisation, brevets, sensibilisation et vulgarisation, etc.
 |
| Le processus de sélection devrait prendre en considération la totalité de l'expérience (1) acquise par les candidat·es. Tout en se concentrant sur leur potentiel global en tant que chercheur·euses, il doit aussi prendre en compte leur créativité et leur degré d'indépendance.Cela signifie que le mérite devrait être jugé tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif, en mettant l'accent sur les résultats remarquables obtenus dans un parcours professionnel diversifié et pas uniquement sur le nombre de publications. En conséquence, l'importance des indicateurs bibliométriques devrait être correctement pondérée au sein d'un éventail plus large de critères d'évaluation, tels que l'enseignement, la supervision, le travail d'équipe, le transfert de connaissances, la gestion de la recherche, l'innovation et les activités de sensibilisation du public. Pour les candidat·es issus du secteur industriel, une attention particulière devrait être accordée à toute contribution à des brevets, activités de développement ou inventions. |
| 17. Variations dans la chronologie des curriculum vitae (Code)**Mission Egalité** | +/+ |  | Initiatives déjà mises en œuvre :* Les variations chronologiques peuvent être dues à des grossesses et à des congés de maternité ou à des congés médicaux ou personnels. Leur prise en compte est illégale selon le [rapport annuel d'activité](https://www.defenseurdesdroits.fr/rapport-annuel-dactivite-2023-596) du Défenseur des droits.
* L'attention des jurys et du comité d'évaluation est attirée sur l'importance de prendre en compte la diversité des expériences des candidat·es. Une formation sur les préjugés liés au genre est dispensée par l’université.
* Toutes les expériences professionnelles considérées telles qu'elles sont détaillées dans le CV des candidat·es sont prises en compte dans l'évaluation des candidat·es.
* Les interruptions de carrière ou les variations dans l'ordre chronologique des CV et la mobilité intersectorielle ne sont pas pénalisées, mais considérées comme l'évolution d'une carrière et, par conséquent, comme une contribution potentiellement précieuse au développement professionnel des employés de l'université vers un parcours de carrière multidimensionnel ([Plan pour l'égalité, la diversité et l'inclusion](https://incities.eu/incities-equality-diversity-and-inclusion-plan/) - projet InCities).
 |
| Les interruptions de carrière ou les variations dans l'ordre chronologique des curriculum vitae ne devraient pas être pénalisées mais être considérées comme le développement d'une carrière, et donc comme une contribution potentiellement précieuse au développement professionnel des chercheur·euses vers un parcours professionnel multidimensionnel. Les candidat·es devraient donc être autorisés à soumettre des curriculum vitae basés sur des preuves, reflétant un ensemble représentatif de réalisations et de qualifications appropriées pour le poste sollicité. |
| 18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code) | +/+ | Forces :* La question de la prise en compte de la mobilité dans les carrières est un accélérateur et renforce l’attractivité. Dans les référentiels COMEVAL et CNU pour l’évaluation et la promotion des chercheur·euses, les mobilités géographiques et thématiques peuvent être indiquées via plusieurs rubriques : expérience antérieure, collaboration internationale, mobilité thématique, tout comme les expériences antérieures dans le secteur privé.
* En complément, l’université Gustave Eiffel encourage la mobilité à travers des actions spécifiques : convention entre laboratoires, financements spécifiques…
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* Bien que la mobilité sortante pour les chercheur·euses R3, R4 soit déjà possible jusqu'à 1 an avec le salaire réel grâce à des fonds de mobilité dédiés qui peuvent être attribués par le conseil académique (CaC), les contrats/accords de mobilité devraient être systématiquement réalisés pour encadrer la mobilité et garantir que toutes les conditions sont définies pour une bonne expérience avec une production scientifique de valeur, à savoir la copublication. L’université favorise la mobilité des doctorant·es et des chercheur·euses étrangers via des financements propres ([lien](https://www.univ-gustave-eiffel.fr/international/accueillir-les-doctorants-et-les-chercheurs)).
* En plus de l’existence de contrat/accord de mobilité, et pour les doctorant·es, Uni Eiffel permet la réalisation d'une cotutelle ou d'une cosupervision, ce qui est une reconnaissance d'une double immersion dans la recherche. Un contrat peut être signé pour définir l'engagement des deux universités dans ces cas.

 Propositions d’amélioration :* Améliorer la communication (documents, brochures, site web) en anglais pour assurer une bonne connaissance des options pour les chercheur·euses, un processus administratif bien défini à mettre en œuvre et une arrivée paisible pour les employés et les étudiant·es internationaux (y compris les chercheur·euses et les doctorant·es).
* Des appels spécifiques de l'alliance PIONEER de l'UE et des membres des LIA seront organisés pour renforcer la mobilité des chercheur·euses et du personnel qui les soutient.
 |
| Toute expérience de mobilité, par exemple : un séjour dans un autre pays/région ou dans un autre établissement de recherche (public ou privé), ou un changement de discipline ou de secteur, soit dans le cadre de la formation initiale de recherche soit à un stade ultérieur de la carrière de chercheur·euse, ou encore une expérience de mobilité virtuelle, devrait être considérée comme une précieuse contribution au développement professionnel du chercheur·euse. |
| 19. Reconnaissance des qualifications (Code) | +/+ | Forces :* Les experiences antérieures sont systématiquement prises en compte dans les procedures de recrutements et d’intégration des chercheur·euses quel que soit leur statut
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* Le Conseil national des universités est une instance nationale régie par le [décret n° 92-70 du 16 janvier 1992](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000344860&fastPos=1&fastReqId=312572348&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte). Il se prononce sur les mesures individuelles relatives à la qualification, au recrutement et à la carrière des professeur·e·es des universités et des maîtres·ses de conférences régis par le [décret n°84-431 du 6 juin 1984](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000520453&fastPos=1&fastReqId=1002008760&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte) fixant les dispositions statutaires communes applicables : <https://conseil-national-des-universites.fr/cnu/#/>.
* En 2023, une Charte de gestion des personnels contractuel·les a été décidée et appliquée suite à la délibération N°CA-23-1019-06 (préoccupations R1, R2). Ainsi, pour le contrat des chercheur·euses, l'expérience antérieure de niveau équivalent est prise en compte pour déterminer la rémunération au moment du recrutement.
* R3, R4 : pour les chercheur·euses et enseignant·es-chercheur·euses titulaires, l'expérience de recherche antérieure est prise en compte au moment de la nomination en tant que membre du corps enseignant·e titulaire, selon les règles définies par le règlement.
* [La feuille de route DD&RS Road Map for Label DD&RS](https://mission-ddrs.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/DDRS/Politique_DD_RS/Schema_Directeur_DD_RS.pdf) s'engage à accompagner les parcours professionnels des personnels et améliorer le bien-être des personnels et des étudiant·es d'ici 2027 (voir Axe 6). Ainsi, si les doctorant·es (R1) doivent valider un certain nombre d'ECTS de formation, dont certains sont consacrés aux compétences générales, les autres catégories de personnel (R2 à R3) peuvent bénéficier de la formation tout au long de la vie sur demande et avec l'autorisation des ressources humaines.
* Il existe à destination des candidat·es et des recruteurs sur l’intranet de l’université plusieurs documents qui décrivent en fonction du type de poste, la procédure et donnent les liens vers les décrets qui régissent le corps :
	+ Mobilité vers Uni Eiffel  : [Lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels affectés à l’Université Gustave Eiffel](https://intranet.univ-eiffel.fr/securedl/sdl-eyJ0eXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9.eyJpYXQiOjE3NDU2MDIyMDgsImV4cCI6MTc3Nzc0MzAwOCwidXNlciI6ODg2LCJncm91cHMiOlswLC0yLDEsMiwyMCwzNiwzN10sImZpbGUiOiJmaWxlYWRtaW4vcmVkYWN0aW9uLzA0LVJlc3NvdWNlcy1odW1haW5lcy9Nb3V2ZW1lbnRfaW50ZXJuZS9MREdfTW9iaWxpdGVfLV9Vbml2X0d1c3RhdmVfRWlmZmVsLnBkZiIsInBhZ2UiOjQyODd9.e1gH8Gph_4_518IRZTN8JCi75aCp7SdXQco83_Omv8E/LDG_Mobilite_-_Univ_Gustave_Eiffel.pdf)
	+ MC et PU : Arrêté du 11 juillet 2018 relatif à la procédure d'inscription sur les listes de qualification aux fonctions de maîtres·se de conférences ou de professeur·e·e des universités + [rubrique intranet](https://intranet.univ-eiffel.fr/ressources-humaines/personnels-de-luniversite-gustave-eiffel/les-personnels-enseignants-chercheurs-et-enseignants-chercheurs/enseignants-chercheurs)
	+ CRDD/DRDD : le décret n° 2014-1324 du 4 novembre 2014 portant statuts particuliers du corps des chargé·es et directeur·trices de recherche décrit les modalités de fonctionnement du corps dont le recrutement art 7, art 9, art 10 et les missions de la commission d’évaluation des chercheur·euses (COMEVAL) + la constitution du dossier d’évaluation disponible [sur l’intranet](https://intranet.univ-eiffel.fr/ressources-humaines/evaluation/evaluation-de-la-recherche-et-expertise/evaluations-lourdes-et-legeres?sword_list%5B0%5D=comeval&no_cache=1) (évaluation lourde et légère)
	+ Doctorant·es contractuel·les: guide de recrutement des doctorant·es rédigé par la DGDRH sur intranet ([lien](https://intranet.univ-eiffel.fr/ressources-humaines/personnels-de-luniversite-gustave-eiffel/les-personnels-enseignants-chercheurs-et-enseignants-chercheurs/doctorants-et-doctorantes-contractuel-les))
 |
| Les employeurs devraient prévoir l'évaluation appropriée des qualifications universitaires et professionnelles de tous les chercheur·euses, y compris les qualifications non formelles, notamment dans le contexte de la mobilité internationale et professionnelle. Ils·elles devraient s'informer et acquérir une compréhension complète des règles, des procédures et des normes régissant la reconnaissance de ces qualifications et, par conséquent, explorer le droit interne en vigueur, les conventions et les règles spécifiques relatives à la reconnaissance de ces qualifications par toutes les voies disponibles. |
| 20. Ancienneté (Code) | +/+ | Forces :* Les experiences antérieures sont systématiquement prises en compte dans les procedures de recrutements et d’intégration des chercheur·euses quell que soit leur statut
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* La Charte de gestion des agent·es contractuel·les tient compte de l'ancienneté des agent·es contractuel·les et considère l'ancienneté avec promotion régulière comme équivalente à celle des agent·es titulaires (R1, R2). De plus, il n'y a pas de limite d'âge pour être candidat·e (R1 à R4). En pratique, certains critères de diplôme sont exigés pour chaque catégorie et l'expérience et la motivation sont requises.
* Les instances de promotion des chercheur·euses statutaires prennent en compte l’ensemble des qualifications des chercheur·euses
* La possibilité d'être recruté·e à des niveaux plus élevés est bien sûr liée aux profils des postes ouverts et au domaine thématique de la recherche. Toutefois, lorsqu'ils·elles atteignent un certain niveau d'expertise, le développement de carrière de niveau R4 (passage de R3 à R4), peut aussi dépendre du contexte national. La Loi de programmation de la recherche 2021-2030 a ainsi prévu des actions de pyramidage et de requalification pour les grades terminaux (R3 et R4).
 |
| Les niveaux de qualifications requis devraient correspondre aux nécessités du poste et ne pas être définis comme un obstacle à l'entrée. La reconnaissance et l'évaluation des qualifications devraient avoir pour axe central de juger les réalisations de la personne plutôt que sa situation ou la réputation de l'institution au sein de laquelle elle a acquis ses qualifications. Puisque les qualifications professionnelles peuvent être acquises au début d'une longue carrière, le modèle du développement professionnel tout au long de la vie devrait également être reconnu |
| 21. Nominations postdoctorales (Code) | +/+ | Forces : * Au sein de l’université, les post-doctorant·es sont recruté·es avec un contrat « Chercheur·euse » dont la grille de salaire est équivalente à celle d’un « Chargé·e de recherche », incluant l’équivalent des primes statutaires.
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* Au sein de l’université, les post-doctorant·es sont recruté·es avec un contrat « Chercheur·euse » dont la grille de salaire est équivalente à celle d’un « Chargé·e de recherche », incluant l’équivalent des primes statutaires.
 |
| Les institutions qui nomment des chercheur·euses titulaires d'un doctorat devraient établir des règles claires et des orientations explicites pour le recrutement et la nomination des chercheur·euses postdoctorat, y compris la durée maximale et les objectifs de ces nominations. Ces orientations devraient tenir compte du temps passé dans de précédentes nominations postdoctorat dans d'autres institutions, et du fait que le statut postdoctorat devrait être transitoire, dans le but premier d'offrir des possibilités supplémentaires de développement professionnel pour une carrière de chercheur·euse dans le cadre de perspectives d'avancement à long terme. |
| **Conditions de travail et sécurité sociale** |
| 22. Reconnaissance de la profession | +/+ | Forces :* Le cadre légal national et institutionnel fixe très précisément les conditions d’avancement de carrière des chercheur·euses et mentionne explicitement la realisation d’une activité de recherche
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* **R1, R2 : La Charte de gestion des agent**·**es contractuel·les** vise à établir des règles transparentes de gestion des agent·es contractuel·les, en reconnaissant leur rôle dans le fonctionnement de l'institution des agent·es contractuel·les dans le fonctionnement de l'organisation. Cette charte est susceptible d'être modifiée et améliorée, après une première évaluation de son application.
* **R3** : l'expérience acquise pendant le doctorat est prise en compte au moment de la nomination en tant que membre titulaire. **R4** : l'expérience de recherche antérieure au moment de la nomination en tant que professeur·e ou directeur·trice de recherche est prise en compte.
* R2, R3, R4 : le contrat de travail ou l’arrêté de nomination indique clairement l’activité de recherche de l’agent·e. R1 c’est le contrat doctoral qui explicite l’activité de recherche
 |
| Tous les chercheur·euses engagé·es dans une carrière de recherche devraient être reconnus comme professionnels et être traités en conséquence. Cette reconnaissance devrait commencer au début de leur carrière, c'est-à-dire au niveau du troisième cycle, et devrait englober tous les niveaux, indépendamment de leur classification au niveau national (par exemple: employé·e, étudiant·e du troisième cycle, doctorant·e, boursier titulaire d'un doctorat, fonctionnaire). |
| 23. Environnement de la recherche | +/+ | Forces :* La structuration des activités de recherche ainsi que les possibilités de soutien offertes aux chercheur·euses pour la realisation de leur activité définissent un environnement de recherche stimulant.
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* Chaque chercheur·euse est membre d'une structure de recherche et, en fonction de cette structure, la composante de recherche peut obtenir un certain budget, accéder à des équipements, à des financements de doctorat, à des appels d'offres internes et bénéficier d'un soutien pour mener à bien ses activités.
* Les pages web de l'Intranet fournissent des informations et un soutien : plusieurs services sont dédiés à aider les chercheur·euses dans leurs activités : recherche et innovation (Vice-présidence Recherche), aspects juridiques (direction générale déléguée aux affaires juridiques et institutionnelles), montage de projets (AMAP), collaboration internationale (Vice-présidence International), valorisation économique (Vice-présidence Partenariats Professionnalisation).
* Des actions ponctuelles sont organisées par Uni Eiffel pour faciliter l’intégration des chercheur·euses, en particulier les “nouveaux·lles arrivant·es", à l’échelle des équipes ou des campus, voire à l’échelle nationale de l’Uni Eiffel. Les chercheur·euses du développement durable néo-recrutés bénéficient par exemple d’un soutien financier spécifique à leur arrivée.
 |
| Les employeurs des chercheur·euses devraient veiller à créer l'environnement de recherche ou de formation à la recherche le plus stimulant et offrant les équipements, installations et possibilités les plus adéquats, notamment pour la collaboration à distance par le biais de réseaux de recherche, et veiller au respect des réglementations nationales ou sectorielles relatives à la santé et à la sécurité dans la recherche.  |
| 24. Conditions de travail | +/- | Forces :* L’établissement offre des conditions de travail attractives pour les chercheur·euses (congés, télétravail, horaire variable… ; cadre de travail, liberté de sujet, personnel technique important, moyens de fonctionnement importants, accompagnement au montage de projet de recherche et de formation, nombreuses relations internationales de l’établissement, accès facilité à l’enseignement sur le campus de Marne-la-Vallée, insertion dans des réseaux, nombreuses formation au management, possibilités de promotions, prises de responsabilités …)

Faiblesses :* 7,6% des femmes travaillent à temps partiel, contre 2,2% des hommes. Les femmes représentent 75% de l'ensemble du personnel à temps partiel (toutes équipes confondues) (extrait du Plan d'égalité 2024-2026 disponible [ici](https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/agir-ensemble-pour-legalite/nos-engagements-et-nos-actions)).
* Les femmes sont surreprésentées parmi le personnel en télétravail (61%).
* Dans le cadre de la politique DD&RS, la feuille de route DD&RS devait formaliser une politique de qualité de vie au travail en 2024, mais l'objectif n'a pas encore été atteint.
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* Application du [Décret n° 2020-524](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000041849939) du 5 mai 2020 modifiant le [décret n° 2016-151](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032036983/) du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature (ainsi que de nouvelles dispositions relatives aux congés de maternité, de paternité et parental, au travail à temps partiel, au congé de proche aidant, etc.)
* Possibilité de **télétravail :** [Plan égalité 2021-2023](https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/Mission-egalite/Plan/PLAN_POUR_L_EGALITE_EN_avec_annexes.pdf) " Mesure 3.2.2 - Harmoniser les options de télétravail dans les anciennes UPEM et IFSTTAR " avec deux jours par semaine pour la quasi-totalité du personnel (à adapter à la période d'enseignement pour les enseignant·es-chercheur·euses).
* **Les jours de congés spéciaux** : possibilité de bénéficier de 4 demi-journées d'indisposition annuelles. Il s'agit des autorisations spéciales d'absence (ASA) et, pour les parents d’enfants handicapés, ajout de 6 jours annuels d’ASA en sus des jours règlementaires
* **Schéma directeur handicap** en construction depuis mars 2024. Une demande a été adressée pour que les fiches de postes intègrent le langage égalitaire ainsi que le nom de la ou le référent.e handicap de la Mission handicap, rattachée à la DGDRH, en plus de la mention « fiche de poste ouverte aux personnes en situation de handicap » par défaut ; adaptation des postes de travail possible.
* R3 Enseignant·e.e chercheur·euse.euse : politique de temps développée (CRCT) ;
* Les femmes Enseignant·e.e chercheur·euse.euse qui reviennent de congés maternité/congés sabbatique ont la possibilité d’obtenir un poste d’Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER) pour les soutenir dans leur activité d’enseignement.
* MCF/PU (R4) : soutien aux enseignant·e.es responsables de formation en limitant le nom de responsabilités pédagogiques.
* A partir de fin 2025, élargissement à l’ensemble du personnel de l’université de l’option permettant d’organiser son temps de travail hebdomadaire sur 4,5 jours.(non applicable pour les agent·es déjà en temps partiel).
 |
| Les employeurs devraient veiller à ce que les conditions de travail pour les chercheur·euses, y compris les chercheur·euses handicapés, offrent le cas échéant la flexibilité jugée essentielle pour faire aboutir les travaux de recherche conformément à la législation nationale en vigueur et aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Ils·elles devraient viser à fournir des conditions de travail qui permettent aux chercheur·euses tant féminins que masculins de combiner la famille et le travail, les enfants et la carrière. Une attention particulière devrait être prêtée, entre autres, à l'horaire variable, au travail à temps partiel, au télétravail et aux congés sabbatiques, ainsi qu'aux dispositions financières et administratives indispensables régissant ce type de dispositions. |
| 25. Stabilité et continuité de l'emploi | +/+ |  | Initiatives déjà mises en œuvre :* La Charte de gestion des agent·es contractuel·les vise à garantir l'employabilité durable des agent·es contractuel·les et à accompagner ceux qui le souhaitent vers la fonction publique, chaque fois que cela est possible. Cette charte est susceptible d'évoluer après une première évaluation de son application.
* L'établissement privilégie le recrutement de chercheur·euses et d'enseignant·es-chercheur·euses titulaires et permanents (R3, R4).
* R1 : Les doctorant·es sont recruté·es au moyen d'un contrat doctoral de 3 ans, avec certaines exceptions dans le cas de cotutelles (double diplôme) lorsque l'autre université doit fournir un contrat spécifique. Toutefois, cela est compensé par l'obtention d'un double diplôme à la fin de la formation
* Application de la [directive 99/70/CE - l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu par la CES, l'UNICE et le CEEP (syndicats)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/AUTO/?uri=celex:31999L0070)
 |
| Les employeurs devraient veiller à ce que le travail des chercheur·euses ne soit pas miné par l'instabilité des contrats de travail, et devraient donc s'engager dans la mesure du possible à améliorer la stabilité des conditions d'emploi pour les chercheur·euses, appliquant et respectant ainsi les principes et conditions fixés dans directive 1999/70/CE du Conseil (1). |
| 26. Financement et salaires | +/- | Forces :* Pour les statutaires, la rémunération est fixée par les grilles des ministères, qui mentionne aussi des revalorisations périodiques.
* Pour les contractuel·les, des dispositions réglementaires et institutionnelles s’appliquent également.

Faiblesses : * La politique indemnitaire pourrait être mieux encadrée pour unifier les pratiques et valoriser certains engagements de chercheur·euses
* Poursuivre la réduction des écarts salariaux entre les hommes et les femmes
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* Pour les chercheur·euses statutaires, la rémunération est fixée par les grilles des ministères, qui décident aussi des revalorisations périodiques. Pour les contractuel·les, des grilles s’appliquent aussi mais avec quelques modulations.
* Pour les contractuel·les :
	+ Pour le personnel de recherche contractuel·le: la charte de gestion des agent·es contractuel·les fixe le contrat et la rémunération.
	+ Décret n°2009-464 du 23 avril 2009 et le décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuel·les de l’État.
	+ L’ensemble des décrets et circulaires d’application régissant les contractuel·les de la fonction publique d’état sont disponibles sur l’Intranet ([lien](https://intranet.univ-eiffel.fr/ressources-humaines/personnels-de-luniversite-gustave-eiffel/les-personnels-administratifs-techniques-et-de-bibliotheque/les-statuts-des-personnels-eiffel/les-contractuels?sword_list%5B0%5D=contractuels&no_cache=1)).
	+ Guide des doctorant·es et doctorant·es contractuel.les réalisé par la DGDRH ([lien](https://intranet.univ-eiffel.fr/securedl/sdl-eyJ0eXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9.eyJpYXQiOjE3NDk2NTQ0NzUsImV4cCI6MTc4MTc5NTI3NSwidXNlciI6MTI1MSwiZ3JvdXBzIjpbMCwtMiwxLDIsMjAsMzYsMzddLCJmaWxlIjoiZmlsZWFkbWluL3JlZGFjdGlvbi8wNC1SZXNzb3VjZXMtaHVtYWluZXMvRU5TRUlHTkFOVFMvRG9jdG9yYW50cy9HdWlkZV9kZXNfZG9jdG9yYW50c19jb250cmFjdHVlbHNfMjAyMl8tX1ZGLnBkZiIsInBhZ2UiOjgxMDF9.RgCxezhiQx9W-lYWigXzsFPFpjsZoE6Sh5e1AinMM00/Guide_des_doctorants_contractuels_2022_-_VF.pdf))
* Les régimes indemnitaires sont régis par plusieurs textes règlementaires :
	+ [Décret n° 2021-1895](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000044616174) du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignant·es et de recherche
	+ Arrêté du 7 février 2022 modifié fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignant·es et de recherche.
	+ Arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des éléments de rémunération créés par l'article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des enseignant·es-chercheur·euses.
	+ Arrêté du 27 décembre 2022 fixant le montant annuel des éléments de rémunération créés par l'article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des enseignant·es-chercheur·euses.
	+ Arrêté du 22 décembre 2023 fixant le montant annuel des éléments de rémunération créés par l'article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des enseignant·es-chercheur·euses.
	+ Décret n°2025-731 du 30 juillet 2025 portant création du régime indemnitaire des chercheurs appartenant au corps des chargés de recherche et au corps des directeurs de recherche du développement durable affectés dans les établissements publics du ministère en charge du développement durable
	+ Arrêté du 30 juillet 2025 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l’article 2 du décret n°2025-731 du 30 juillet 2025 portant création du régime indemnitaire des chercheurs appartenant au corps des chargés de recherche et au corps des directeurs de recherche du développement durable affectés dans les établissements publics du ministère en charge du développement durable
* Attribution de points de bonification individuels pour les chercheur·euses et enseignant·es-chercheur·euses : le droit aux points de bonification est fixé par les instances dirigeantes dans la délibération CAC n°22-0623-01, publiée annuellement en annexe de la lettre d'orientation budgétaire. Les points sont attribués par le responsable de la composante. La décision d'attribution des points est votée par le Conseil d'administration.
 |
| Les employeurs devraient veiller à ce que les chercheur·euses jouissent de conditions équitables et attrayantes sur le plan du financement et/ou des salaires, assorties de dispositions adéquates et équitables en matière de sécurité sociale (y compris l'assurance maladie et les allocations parentales, les droits à la retraite et les indemnités de chômage) conformément à la législation nationale en vigueur et aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Ces mesures doivent inclure les chercheur·euses à toutes les étapes de leur carrière, y compris les chercheur·euses en début de carrière, en correspondance avec leur statut juridique, leurs performances et leur niveau de qualifications et/ou de responsabilités. |
| 27. Équilibre entre les genres | +/- | Forces :* L’université a mis en place un Plan égalité 2024-2026, outil de communication sur les biais de genre, disponible en version anglaise [ici.](https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/agir-ensemble-pour-legalite/nos-engagements-et-nos-actions) Les chiffres ci-dessous en sont extraits :

Faiblesses :* L’égalité hommes/Femmes sur les fonctions de chercheur·euses peut encore être améliorée.
* les femmes sont surreprésentées parmi le personnel de soutien (55%), alors qu'elles sont sous-représentées parmi le personnel d'enseignement et de recherche (39%).
* Si les femmes représentent 41% du personnel d'enseignement et de recherche, elles sont sous-représentées parmi les professeur·e·es d'université (37%).
* Si les femmes représentent 55% du personnel de soutien, elles sont sous-représentées dans la catégorie A (50% des effectifs) et surreprésentées parmi les personnels les plus précaires (76% des personnels B et 57% des personnels C).
* Les femmes sont sous-représentées dans les postes de gouvernance ou de gestion des composantes :
	+ 6 femmes directrices de composantes de formation contre 7 hommes
	+ 10 femmes directrices de composantes de recherche contre 23 hommes directeurs (départements et UR/UMR)
	+ 41 % des vice-présidentes ou directrices d'écoles et d'universités sont des femmes.

En 2023, à l’instar des années précédentes, les 10 salaires les plus élevés de l'Université sont perçus par des hommes. 8 des 10 salaires les plus bas sont perçus par des femmes. L'étude de l'ONDES montre qu'en 2019, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes à l'Université Gustave Eiffel est de 14,08% en défaveur des femmes. La part résiduelle inexpliquée de l'écart de rémunération, que les économistes appellent « discrimination pure », est de 2,90% du côté de l'ex-Université et de 4,2% du côté de l'ex-IFSTTAR.En 2024, le score de l'Université Gustave Eiffel (69,5 points sur 100) à l'indice d'égalité professionnelle est inférieur au seuil minimum. Cet indice a pour objectif de calculer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. L'Université doit prendre des mesures pour corriger l'écart de rémunération afin d'atteindre le score minimum de 75/100 (extrait du Plan égalité 2024-2026 disponible [ici](https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/agir-ensemble-pour-legalite/nos-engagements-et-nos-actions)). | Initiatives déjà mises en œuvre :* Le plan pour l'égalité 2021-2023 a été évalué sur les différents campus et la plupart des mesures du plan précédent seront reconduites pour 2024-2026. Le [document d'évaluation final](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fmission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr%2Ffileadmin%2Fcontributeurs%2FMission-egalite%2FBilan_plan_CA_2023_pres_vd.pptx&wdOrigin=BROWSELINK) a montré plusieurs résultats :
	+ Une meilleure connaissance de la situation des femmes et des hommes dans l'emploi au sein d'Uni Eiffel grâce au rapport social unique (RSU), qui inclut un volet " égalité professionnelle femmes/hommes" depuis 2022.
	+ L'avancement de carrière et les congés sabbatiques des enseignant·es-chercheur·euses sont gérés à la fois au niveau national et au niveau local par deux commissions ad hoc
	+ Une meilleure diffusion des données sexuées et du langage égalitaire dans les processus de recrutement grâce à une [section d'aide au recrutement](https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/ressources/recrutement/) sur le site web de la Mission Égalité.
	+ Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée : en fin d’année 2025, la possibilité d’organiser son temps de travail hebdomadaire sur 4 jours et demi dans le cadre d'un travail à temps plein sera généralisée.
* Le rapport social unique (RSU)\* est défini dans le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020. Entrant en vigueur dès le 1er janvier 2021, il est établi chaque année au titre de l’année civile écoulée et comporte les informations se rapportant au moins aux deux années précédentes. Il permet d’apprécier les caractéristiques des emplois et la situation des agent·es, la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution, la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l’insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap. Le RSU 2023 est consultable [ici](https://intranet.univ-eiffel.fr/securedl/sdl-eyJ0eXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9.eyJpYXQiOjE3NDYxODY1NzksImV4cCI6MTc3ODMyNzM3OSwidXNlciI6MTI0OTksImdyb3VwcyI6WzAsLTIsMSwyLDE3LDE5LDIwLDM2LDM3XSwiZmlsZSI6ImZpbGVhZG1pbi9yZWRhY3Rpb24vMDQtUmVzc291Y2VzLWh1bWFpbmVzL1JTVV8yMDIzLTEucGRmIiwicGFnZSI6OTI5Mn0.09b0xYJwG_kEGl77Y_gS7wHY-dU27UX02_AWe7LDBNs/RSU_2023-1.pdf).
 |
| Les employeurs devraient viser l'instauration d'un équilibre représentatif entre hommes et femmes à tous les niveaux du personnel, y compris au niveau des directeur·trices de thèse/stage et des gestionnaires. Cet équilibre devrait s'obtenir au moyen d'une politique d'égalité des chances au moment du recrutement et aux étapes ultérieures de la carrière, sans prévaloir pour autant sur les critères de qualité et de compétence. Pour que l'égalité de traitement soit assurée, les comités de sélection et d'évaluation devraient refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes. |
| 28. Développement de carrière | +/- | Faiblesses :* Pas de politique générale de développement de carrière pour les chercheur·euses au sein de l’université
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* Un document intitulé **"Management guidelines**" relatif aux promotions et à la valorisation des carrières du personnel d'Uni Eiffel disponible sur le site intranet pour tous.
* La **campagne emplois annuelle** est présentée/votée dans les conseils d'université : CaC et CA
* Les chercheur·euses sont libres de se porter candidat·es aux postes ouverts s'ils·elles remplissent les critères administratifs de diplôme et d'ancienneté. Leur CV et leur candidature sont examinés par une commission ad hoc de pairs.
* Lors des entretiens annuels avec des chercheur·euses contractuel·les, une discussion avec la Direction de Laboratoire implique une discussion sur une promotion et une mutation éventuelle; un entretien de carrière peut être demandé.
* **La Charte de gestion des personnels contractuel·les** vise à sécuriser les parcours professionnels des agent·es contractuel·les en leur donnant des repères sur leur situation et en garantissant le développement de leurs compétences. Cette charte est susceptible d'évoluer après un premier bilan d'application.
 |
| Les employeurs devraient élaborer, de préférence dans le cadre de leur gestion des ressources humaines, une stratégie spécifique de développement de carrière pour les chercheur·euses à toutes les étapes de leur carrière, quelle que soit leur situation contractuel·le, y compris pour les chercheur·euses sous contrat à durée déterminée. Cette stratégie devrait inclure la disponibilité des mentors qui interviennent pour fournir un appui et une orientation en faveur du développement personnel et professionnel des chercheur·euses, permettant ainsi de les motiver et contribuant à réduire toute insécurité quant à leur avenir professionnel. Tous les chercheur·euses devraient être informés de ces dispositions et accords. |
| 29. Valorisation de la mobilité | -/+ | Faiblesses :* Des taux de mobilité corrects pour les universitaires mais très faibles pour les autres membres du personnel. Plusieurs obstacles ont été identifiés :
	+ Faible participation du personnel à Erasmus + : nécessité de communiquer plus efficacement sur cet appel.
	+ Barrière linguistique
	+ Problème de valorisation des mobilités sur le système retraite est un problème national que l’Université ne peut gérer à son échelle
	+ Problème de remplacement des heures d’enseignement pour les enseignant·es qui souhaiteraient partir en mobilité
* Les écoles doctorales demandent la mise en place d'une allocation de mobilité, mais celle-ci se heurte au manque de personnel enseignant·e.
* Cellule d'appui à la recherche de logement : les différentes villes où l'Université est présente connaissent des difficultés de pression locative.
* Manque de ressources internes pour gérer le programme Erasmus pour les doctorant·es
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* La vice-présidence internationale accorde des incitations à la mobilité internationale sur la base de candidatures (R1, R3, R4).
	+ Appel à la mobilité des enseignant·es : candidat·eure individuelle pour les mobilités de formation, par exemple la semaine du personnel.
	+ Appel à la mobilité internationale des crédits (MIC) Erasmus+ : demandez un financement pour la mobilité des études et du personnel entre les établissements d'enseignement supérieur des pays couverts par le programme et les pays partenaires (mobilité des étudiant·es, mobilité du personnel à des fins d'enseignement, mobilité du personnel à des fins de formation).
	+ R1 : Certaines écoles doctorales proposent des aides à la mobilité pour des doctorant·es, notamment en cotutelles
* R1: la mobilité entrante est favorisée par l'obtention du label Bienvenue en France obtenu en 2021, niveau 2. Documents justificatifs accessibles :
	+ [Livret d'accueil de l'étudiant·e](https://livret-accueil-edu.univ-eiffel.fr/) accessible sans authentification et conçu pour fournir des informations utiles à la candidat·eure et des informations supplémentaires aux étudiant·es internationaux.
	+ [Livre de l'étudiant·e en échange](https://www.univ-gustave-eiffel.fr/en/international/international-students/exchange-students) disponible en anglais.
* Accompagnement des chercheur·euses.ses étrangers par les services EURAXESS de proximité (financement, logement, chomage, assurance maladie, VISA…)
* Application de la reprise d’ancienneté sur la base de grille en s’appuyant sur les décrets en vigueur
 |
| Les employeurs doivent reconnaître la valeur de la mobilité géographique, intersectorielle, interdisciplinaire, transdisciplinaire et virtuelle, de même que la mobilité entre le secteur public et le secteur privé, comme étant un important moyen d'accroître le savoir scientifique et le développement professionnel à toutes les étapes de la carrière d'un chercheur·euse. En conséquence, ils·elles devraient instaurer de telles options dans la stratégie de développement de carrière et valoriser et reconnaître pleinement toute expérience de mobilité dans leur système de progression/évaluation de la carrière. Cela requiert également la mise en place des instruments administratifs indispensables pour permettre la transférabilité des bourses et des dispositions en matière de sécurité sociale, conformément à la législation nationale. |
| 30. Accès aux services d’orientation de carrière | +/- | Faiblesses :* Manque d'accompagnement spécifique de ces personnels
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* Plusieurs structures internes et externes existent et sont mobilisées pour soutenir les carrières des chercheur·euses et des enseignant·es-chercheur·euses : le service d'appui aux personnels de la DGDRH, la Vice-Présidence Recherche, l’agent·e en charge du suivi du corps des chercheur·euses du ministère MTECT.
	+ R1 : Rapport du CSI et ébauche du projet professionnel et du parcours de formation, conseils des superviseur·es
	+ R1-R2-R3 : Atelier de sensibilisation sur la "gestion des premières années de la carrière scientifique" et/ou programme de tutorat
* Mise en place du projet AMI (Appartenance – Mutualisation – Intégration) par communication interne ([lien](https://intranet.univ-eiffel.fr/vue-detaillee/projet-ami-avancement-du-volet-pilotage-et-rh-12037)). Il a pour ambition de soutenir le développement de l’Université Gustave Eiffel par un renforcement de ses dispositifs de pilotage et un accompagnement de la trajectoire des agent·es. Le projet vise donc à créer un véritable sentiment d’appartenance et à mettre en place un pilotage intégré et partagé à l’échelle de la nouvelle université, via la mise en place d’un système d’information décisionnel.
* COMEVAL et CNU sont également des instances importantes pour la gestion des carrières des chercheur·euses.
* Lors des entretiens annuels des chercheur·euses contractuel·les, une discussion avec la Direction de Laboratoire porte sur la réalisation d’entretien et bilan de carrière.
 |
| Les employeurs devraient veiller à ce que les chercheur·euses, à toutes les étapes de leur carrière et indépendamment de leur situation contractuel·le, se voient offrir des conseils d’orientation de carrière et une aide pour trouver un emploi, soit dans les institutions concernées soit par le biais d'une collaboration avec d'autres structures. |
| 31. Droits de propriété intellectuelle | +/+ | Forces:* L’organisation de l’université et son fonctionnement permettent de s’assurer du respect des droits de propriété intellectuelle
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* Chaque contrat ou accord est vérifié par le personnel juridique chargé de traiter les questions de propriété intellectuelle ; cette vérification est obligatoire avant la signature par la présidence.
* Le doctorant·e signe une charte pour la durée du doctorat et fournie par l'école doctorale pour protéger la propriété intellectuelle de l'équipe de recherche impliquée (le doctorant·e, le·la superviseur·e et les co-superviseur·es).
* Dans le cas d'une coopération public-privé, un contrat peut être proposé avec l'entreprise privée pour définir également les droits de propriété intellectuelle et l'état initial.
* L'Université a pour politique de s'intéresser aux inventeurs personnes physiques à l'origine des inventions, conformément aux dispositions réglementaires suivantes : articles [L611-7](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000006278890/1994-05-11/#:~:text=Sauf%20dispositions%20statutaires%20ou%20stipulations,seul%20habilit%C3%A9%20%C3%A0%20les%20exercer.), [L113-9](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000006278890/1994-05-11/#:~:text=Sauf%20dispositions%20statutaires%20ou%20stipulations,seul%20habilit%C3%A9%20%C3%A0%20les%20exercer.) et [R611-14-1](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000020721632/2009-06-11/) du Code de la Propriété Intellectuelle.
* En cas de brevets éventuels, une demande peut être envoyée au service ad-hoc de la direction générale déléguée aux partenariats socio-économiques et à l’innovation, chargé de la rédaction et de la soumission des brevets. La prime au brevet est un montant forfaitaire de 3 000 euros. Ce montant a été fixé par l'[arrêté conjoint](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000263489/) des ministres chargé·es du budget, de la fonction publique et de la recherche du 26 septembre 2005.
 |
| Les employeurs devraient veiller à ce que les chercheur·euses, à toutes les étapes de leur carrière, retirent les bénéfices de l'exploitation (le cas échéant) de leurs résultats de R & D, grâce à une protection juridique et notamment par une protection adéquate des droits de propriété intellectuelle, y compris les droits d'auteur. Les politiques et pratiques devraient spécifier quels droits reviennent aux chercheur·euses et/ou, le cas échéant, à leurs employeurs ou à d'autres parties, y compris des organisations commerciales ou industrielles externes, selon les éventuelles dispositions d'accords spécifiques de collaboration ou d'autres types d'accords. |
| 32. Coauteur | -/+ | Faiblesses :* Il n'y a pas assez d'ateliers sur la copaternité au sein de l’université.
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* Le statut de co-auteurs est basé sur un accord entre les co-auteurs respectifs. Les éditeurs de revue scientifique intègre quasi systématiquement désormais une demande d’information sur la contribution effective de chaque co-auteur.
* Le **règlement intérieur** d'Uni Eiffel est le document de référence entré en vigueur le 1er janvier 2024, avec l'article 10 sur l'éthique.
 |
| Lors de l'évaluation du personnel, les institutions devraient réserver un accueil favorable à la collaboration entre auteurs, qui témoigne d'une approche constructive à la réalisation de la recherche. Les employeurs devraient donc développer des stratégies, des pratiques et des procédures pour fournir aux chercheur·euses, y compris en début de carrière, les conditions-cadres nécessaires pour avoir le droit d'être reconnus et d'être nommés et/ou cités, dans le cadre de leurs contributions réelles, en tant que coauteurs de documents, de brevets, etc., ou de publier leurs propres résultats de recherche indépendamment de leurs directeur·trices de thèse/stage. |
| 33. Enseignement | +/+ | Forces :* Plusieurs dispositifs permettent aux enseignant·es de réduire leur service d’enseignement, notamment afin de faciliter leur integration dans la recherche
* Le Centre d’innovation pédagogique de l’Université Gustave Eiffel (CIPEN) offre de nombreux services d’accompagnement auprès des enseignant·es-chercheur·euses et chercheur·euses.
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* Congés d'enseignement pour les nouveaux·lles maîtres·ses de conférences pendant les deux premières années afin de faciliter notamment leur intégration dans la recherche ; congé de recherche et de conversion thématique ou congé pour projet pédagogique prévu pour les enseignant·es-chercheur·euses ; autorisation d'enseigner accordée aux chercheur·euses sur leur temps de travail, dans la limite de 64 heures par an.
* Le **Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT)** est un dispositif permettant aux enseignant·es-chercheur·euses de bénéficier d'une période de dispense des tâches pédagogiques et administratives afin de poursuivre, d'entamer ou de finaliser des projets de recherche. Les CRCT sont régis par l'article 19 du décret n°84-431 du 6 juin 1984. 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignant·es-chercheur·euses et le statut particulier des professeur·es des universités et des maîtres·ses de conférences.
* Conformément aux articles 11 et suivants du décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié, les enseignant·es-chercheur·euses peuvent postuler à une délégation d'activité de recherche au CNRS. 84-431 du 6 juin 1984 modifié, les enseignant·es-chercheur·euses peuvent demander à bénéficier d'une délégation d'**activité de recherche auprès du CNRS.** Pendant cette période, la personne bénéficiant d'une délégation n'est ni en position de détachement, ni en position de mise à disposition du CNRS, mais reste employée par son établissement. Elle est déchargé·ee de tout ou partie de ses fonctions d'enseignement pour se consacrer au projet qui aura été validé par le CNRS et Uni Eiffel.
 |
| L'enseignement est un moyen essentiel pour structurer et diffuser les connaissances et devrait être donc considéré comme une option de grande valeur dans le parcours professionnel des chercheur·euses. Néanmoins, les responsabilités en tant qu'enseignant·e ne devraient pas être excessives et ne devraient pas empêcher les chercheur·euses, surtout en début de carrière, de mener leurs activités de recherche. Les employeurs devraient veiller à ce que les tâches d'enseignement soient convenablement rémunérées et soient prises en considération dans les systèmes d'évaluation, et que le temps consacré par les membres du personnel expérimentés à la formation des chercheur·euses en début de carrière devrait être pris en compte dans le cadre de leur charge à l’enseignement. Une formation appropriée devrait être fournie pour les activités d'enseignement et de formation en tant que partie intégrale du développement professionnel des chercheur·euses. |
| 34. Plaintes et recours | +/+ | Forces :* La DGDRH a mis en place plusieurs procédures d’accompagnement
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* La DGDRH propose plusieurs dispositifs d’accompagnement permettant de prendre en charge les situations des personnels tant sur l’aspect d’un accompagnement professionnel que d’un accompagnement médical et ou social. L’objectif est de pouvoir répondre au mieux aux responsabilités sociétales de l‘université. Les dispositifs d’accompagnement s’adressent à tous les agent·es de l’université qu’ils·elles soient titulaires ou contractuel·les. L’objectif est de proposer un accompagnement personnalisé, individualisé et confidentiel aux agent·es qui les sollicitent ([lien intranet](https://intranet.univ-eiffel.fr/ressources-humaines/dispositifs-daccompagnement?sword_list%5B0%5D=m%C3%A9diateur&no_cache=1)) :
* Les personnels rencontrant des difficultés de type conflictuel, de positionnement et/ou managérial, que ces difficultés soient d’ordre individuelles ou collectives.
* Les nouveaux·lles responsables de service et chef·fes de service qui le souhaitent ou rencontrent des difficultés,
* Les nouveaux·lles directeur·trices de laboratoires peuvent bénéficier de formations, coaching, entretiens avec la psychologue du travail
* Le dispositif de médiation pour répondre aux situations de conflits. Le principe de la médiation est de favoriser l’expression pour chaque médiant de son vécu d’une situation et de ses attentes propres –appelées aussi ses besoins – afin d’être entendu par l’autre médiant.
* La cellule de veille sociale resserrée au travail, placée auprès de la DGDRH, a été créée en septembre 2020 pour l’ensemble de l’Université Gustave Eiffel. Cette cellule de veille sociale resserrée est chargé·ee de recueillir les signalements de situation de mal-être au travail et de proposer des actions adaptées à chaque cas identifié. Cette cellule se réunit 1 fois par mois.
* Un·e psychologue du travail est également employé·e par l’université pour intervenir soit au niveau individuel, soit collectif. Enfin, un dispositif d’écoute de psychologues est disponible pour tous les agent·es 24h/24 et 7j/7. Toutes ces informations sont disponibles sur l’intranet et font l’objet d’affichage dans plusieurs points de site de travail
* Un contact avec un· conseiller·ère en conflits internes doit être prévu en fonction du domaine et/ou de la situation (conflit de laboratoire, projets nationaux, contrat européen, coopération internationale).
* Pour les doctorant·es, le Comité de Suivi Individuel (CSI) est un bon moyen de détecter d’éventuels problèmes, de manière confidentielle
* Pour les chercheur·euses statutaires, les instances d’évaluation (COMEVAL, CNU) sont un bon moyen de détecter d’éventuels problèmes, de manière confidentielle
 |
| Les employeurs devraient établir des procédures appropriées conformément aux règles et aux réglementations nationales, éventuellement sous la forme d'une personne impartiale (du type médiateur) afin de traiter les plaintes/recours des chercheur·euses, y compris concernant les conflits entre le ou les directeur·trices de thèse/stage et les chercheur·euses en début de carrière. Ces procédures devraient fournir à l'ensemble du personnel de recherche une assistance confidentielle et informelle pour résoudre les conflits liés au travail, les litiges et les réclamations, dans le but de promouvoir un traitement juste et équitable au sein de l'institution et d'améliorer la qualité globale du milieu de travail. |
| 35. Participation aux organes de décision | +/+ | Forces : * Le fonctionnement de l'université prévoit, légalement et dans ses statuts, la participation (par élection) des chercheur·euses et enseignant·es-chercheur·euses aux instances de décision internes et de dialogue social de l'établissement.
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* Décharge de temps possible pour représentation syndicale.
 |
| Les employeurs devraient reconnaître qu'il est tout à fait légitime, et même souhaitable, que les chercheur·euses soient représentés dans les organes appropriés d'information, de consultation et de décision des institutions pour lesquelles ils·elles travaillent, afin de protéger et promouvoir leurs intérêts individuels et collectifs en tant que professionnels, et de contribuer activement au fonctionnement de l'institution. |
| **Formation et développement** |
| 36. Relation avec les directeur·trices de thèse/stage | +/+ |   | Initiatives déjà mises en œuvre :* Concernant les doctorant·es, les relations avec les superviseur·es sont en partie définies par des décrets et règlements nationaux : « Arrêté du 26 août 2022 modifiant l'arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat ([lien](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046228965)) » Les CSI permettent de faire remonter les problèmes d’encadrement. L’université a récemment mis en place une formation « encadrer un doctorant·e ou post-doc », très appréciée des chercheur·euses qui ont pu y participer (sur 2 jours) ; cette formation pourrait être rendue obligatoire.
* Les chercheur·euses sont globalement supervisés par les directeur·trices des laboratoires de recherche, mais principalement dans une perspective fonctionnelle. L’entretien professionnel avec les chercheur·euses statutaires n’est toutefois pas obligatoire, et peu mis en œuvre.
* Les instances d’évaluation des chercheur·euses permettent un retour régulier auprès des chercheur·euses, à partir de leur rapport d’activité.
 |
| Les chercheur·euses en phase de formation devraient établir des relations structurées et régulières avec leurs directeur·trices de thèse/stage et leurs représentant·es facultaires/départementaux de manière à tirer le meilleur profit de leurs relations avec ceux-ci. Cela consiste notamment à consigner tous les progrès réalisés et résultats de recherche obtenus, à recevoir un retour d'information au moyen de rapports et de séminaires, à exploiter ce feedback et à travailler en respectant les programmes convenus, les jalons fixés, les prestations à fournir et les résultats de recherche à obtenir. |
| 37. Supervision et tâches de gestion | +/- | Forces :* De nombreuses formations sont disponibles pour aider les chercheur·euses à aborder de nouvelles activités, notamment de supervision

Faiblesse :* Un parcours de formation n’est pas systématique/obligatoire.
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* L’université a récemment mis en place une formation d’encadrement doctoral pour les directeur·trices de thèse
* Les personnes qui envisagent d'occuper un poste d'encadrement peuvent demander à suivre une formation spécifique, généralement dispensée par une entreprise extérieure ou dans une autre université. Plus globalement de nombreuses formations sont disponibles pour les chercheur·euses en fonction de leurs activités complémentaires
 |
| Les chercheur·euses expérimentés devraient consacrer une attention particulière à leurs rôles multiples en tant que directeur·trices de thèse/stage, mentors, conseiller·ères de carrière, chef·fes, coordinateur·trices de projet, directeur·trices ou spécialistes de la communication scientifique. Ils·elles devraient s'acquitter de ces tâches selon les standards professionnels les plus élevés. En ce qui concerne leur rôle de directeur·trice de thèse/stage ou de mentor de chercheur·euses, les chercheur·euses expérimentés devraient bâtir une relation constructive et positive avec les chercheur·euses en début de carrière, afin de mettre en place les conditions nécessaires au transfert efficace des connaissances et au bon développement de la carrière des chercheur·euses. |
| 38. Développement professionnel continu | +/+ | Forces :* Plusieurs aspects du principe de "développement professionnel continu" sont réglementés par les statuts nationaux pour les membres du personnel permanent et contractuel·le. Par conséquent, le département des ressources humaines propose déjà un vaste portefeuille de formations à l'ensemble du personnel.
* De même, les chercheur·euses en début de carrière (doctorant·es) doivent obligatoirement suivre une formation à l'école doctorale (y compris les aspects professionnels, les conditions de travail et l'évolution de la carrière).
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* L'offre de formation interne pour l'ensemble du personnel a été fortement enrichie ces dernières années, notamment dans les domaines de la recherche et de l'appui à l'enseignement. Par ailleurs, il existe une commission de formation qui étudie et arbitre toutes les demandes de formation individuelle ou collective, formulées en dehors de l'offre interne. Elle dispose d'un budget important, qui a été régulièrement augmenté.
* Les maîtres·ses de conférences ont une formation obligatoire de 32 heures la première année.
* Pour certains statuts de chercheur·euses, les entretiens annuels permettent de lister les actions de formation réalisées durant l’année passée et d’ inciter/planifier d’autres actions pour l’année en cours.
 |
| À toutes les étapes de leur carrière, les chercheur·euses devraient chercher à s'améliorer continuellement en actualisant et en développant régulièrement leurs capacités et compétences. Divers moyens permettent d'y parvenir, notamment, mais pas exclusivement, la formation de nature formelle, ainsi que les ateliers, les conférences et l'apprentissage en ligne. |
| 39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu | +/+ | Forces :* Plusieurs aspects du principe de "développement professionnel continu" sont réglementés par les statuts nationaux pour les membres du personnel permanent et contractuel·le. Par conséquent, le département des ressources humaines propose déjà un vaste portefeuille de formations à l'ensemble du personnel.
 | Initiatives déjà mises en œuvre :* L'offre de formation interne pour l'ensemble du personnel a été fortement enrichie ces dernières années, notamment dans les domaines de la recherche et de l'appui à l'enseignement. Par ailleurs, il existe une commission de formation qui étudie et arbitre toutes les demandes de formation individuelle ou collective, formulées en dehors de l'offre interne. Elle dispose d'un budget important, qui a été régulièrement augmenté
* Le sujet de la formation et de la gestion des priorités peut être abordé à l‘occasion des instances d‘évaluation (COMEVAL, CNU)

Propositions d’amélioration :* Mieux valoriser l’offre de formation auprès des contractuel·les : entretien avec un conseiller mobilité-carrière, formation permettant de répondre à son projet professionnel, formations d’aide à la préparation aux concours de chercheur·euses et d’enseignant·es-chercheur·euses.
 |
| Les employeurs devraient veiller à ce que tous les chercheur·euses, à toutes les étapes de leur carrière et indépendamment de leur situation contractuel·le, se voient offrir des opportunités de développement professionnel et d'amélioration de leur capacité d'insertion professionnelle en ayant accès aux mesures en faveur du développement continu du savoir-faire et des compétences.  |
| 40. Supervision | +/+ |  | Initiatives déjà mises en œuvre :* La Direction de thèse est systématiquement identifiée dans le cadre des contrats doctoraux
* Le Rôle du directeur·trice de structure de recherche en matière de formation doctoral est clairement mentionné (cf. document « Statut des composantes de recherche »)
* Existence d’un dispositif de signalement des violences (dont problème RH) en cas de problème dans l’encadrement ainsi que les sentinelles égalité dans les composantes
* Des lignes directrices pour l’encadrement des doctorats sont élaborées après la définition du sujet de doctorat (rédaction d’un document scientifique)
* Mise en place des formations d’encadrement doctoral pour les Directeur·trices de thèse
* Définition d’un taux maximal d’encadrement doctoral par les ED afin de garantir la qualité de l’encadrement
* Mise en place de la Charte des doctorats par les Écoles doctorales.
* Suivi de l’avancement de thèse pendant les CSI

Propositions d’amélioration :* Mise en place systématique d’un·e mentor·e pour les chercheur·euses néo-recruté·es, à l’image du [dispositif PULSAR](https://www.paysdelaloire.fr/les-aides/pulsar-academie-des-jeunes-chercheur%C2%B7euses-en-pays-de-la-loire) en région Pays de La Loire
 |
| Les employeurs devraient veiller à ce que soit clairement indiquée une personne de référence que les chercheur·euses en début de carrière peuvent consulter pour l'exécution de leurs tâches professionnelles et devraient informer les chercheur·euses en conséquence. Ces dispositions devraient clairement déterminer que les directeur·trices de thèse/stage proposés possèdent une expertise suffisante en matière de supervision de la recherche, qu'ils ont le temps, la connaissance, l'expérience, l'expertise et l'engagement nécessaires pour pouvoir offrir le soutien adéquat au chercheur·euse en formation, et qu'ils prévoient les procédures nécessaires en matière d'avancement et d'examen, ainsi que les mécanismes de feedback nécessaires. |