

## **TEMPLATE 2 – GAP ANALYSIS - OVERVIEW**

Case number : 2018FR309778

Name Organisation under review : UNIVERSITÉ BRETAGNE SUD

Organisation's contact details : Lysiane METAYER-NOEL

SUBMISSION DATE : 06/07/2018

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE : 11/07/2018

### **GAP ANALYSIS**

The Charter and Code provides the basis for the Gap analysis. In order to aid cohesion, the 40 articles have been renumbered under the following headings. Please provide the outcome of your organisation's GAP analysis below. If your organisation currently does not fully meet the criteria, please list whether national or organisational legislation may be limiting the Charter's implementation, initiatives that have already been taken to improve the situation or new proposals that could remedy the current situation.

## European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers : GAP analysis overview

<p>Status: to what extent does this organisation meet the following principles?</p>	<p>Implementation:          ++ = <b>fully</b> implemented          +/- = <b>almost but not fully</b> implemented          -/+ = <b>partially</b> implemented          -- = <b>insufficiently</b> implemented</p>	<p>In case of --, -/+, or +/-, please <b>indicate the actual “gap”</b> between the principle and the current practice in your organisation.          If relevant, list any national/regional legislation or organisational regulation currently impeding implementation</p> <p><b>Free text 300 words maximum</b></p>	<p>Initiatives undertaken and/or suggestions for improvement:</p> <p><b>Free text 200 words maximum</b></p>
<h3>Ethical and Professional Aspects</h3>			
<p>1. Research freedom</p>	<p><b>+</b></p>	<p>Le principe de liberté de la recherche est un principe fondamental, rappelé par le Conseil constitutionnel, et qui figure dans le Code de l'éducation.</p> <p>À l'Université Bretagne Sud, les chercheurs et enseignants-chercheurs sont rattachés à une unité de recherche au moment de leur recrutement.</p>	<p>Des actions de sensibilisation au principe de liberté de la recherche seraient à formaliser. Une information de la loi auprès des néo-entrants devrait être rajouter au programme de leur journée d'intégration.</p> <p>La diffusion de la charte et du code sera faite auprès de tous les directeurs de laboratoires et diffusée sur le site internet.</p>
<p>2. Ethical principles</p>	<p><b>+/-</b></p>	<p>L'Université Bretagne sud a nommé un référent intégrité auprès de la CPU en janvier 2019. Le référent à l'intégrité scientifique assiste le Président de l'université, garant de l'intégrité scientifique et le représente au niveau national au sein d'un réseau des signataires de la Charte.</p> <p>L'université Bretagne Sud a nommé une déontologue en janvier 2019 pour une durée</p>	<p>Les actions entreprises par l'établissement doivent être développées Il serait nécessaire de renforcer ces actions et de les organiser à travers une charte de déontologie et d'éthique. L'objectif est d'informer tous les directeurs-rices de laboratoires et directeurs adjoints d'école doctorale, des textes relatives aux règles éthiques.</p> <p>Des actions ont déjà été entreprises par l'établissement. Une formation obligatoire des doctorants à l'intégrité scientifique est obligatoire.</p>

		<p>d'un an. Elle est chargée d'apporter, à l'ensemble des agents de l'établissement, tout conseil utile concernant le respect des obligations et des principes déontologiques et la prévention des situations de conflits d'intérêt.</p>	<p>Il est proposé de l'étendre à tous les enseignants-chercheurs.</p> <p>Une réunion d'information est organisée par la direction des ressources humaines aux présidents de comité de sélection pour rappeler les règles relatives à l'impartialité des recrutements. Un vademecum est mis à jour avec la jurisprudence en la matière.</p> <p>Des ateliers et conférences pourront être organisés sur le sujet de l'éthique. Une diffusion régulière via la newsletter recherche, sur les textes relatifs aux règles d'éthique et d'intégrité scientifique devrait être envisagée.</p>
3. Professional responsibility	+	<p>Le Code de la propriété intellectuelle constitue une référence fondamentale.</p> <p>Depuis plusieurs années, l'Université Bretagne Sud a délégué la compétence de la propriété intellectuelle auprès de la Société d'accélération de transfert de technologie (SATT) « Ouest Valorisation ». Le service recherche et partenariat assure l'interface entre la Société d'accélération de transfert de technologie « Ouest Valorisation » et les chercheurs. Des comités de liaisons mensuels ont été instaurés. Ils permettent de suivre au plus près les dossiers gérés par la SATT. Des rencontres au sein des laboratoires intitulé « #InsideLab » sont organisées sur site.</p> <p>Un renforcement des actions d'information, pour favoriser la communication des procédures de propriété intellectuelle, seront à prévoir : permanences, rencontres, veille et visites de laboratoires.</p>	<p>Une plate-forme anti-plagiat appelée « COMPILATIO » est disponible sur l'environnement numérique du site intranet de l'établissement. Cependant, autant cet outil est adapté pour le public étudiant francophone, il est limité pour la vérification de production scientifique.</p> <p>Dans un premier temps, il faudrait favoriser la connaissance et la prise en main de l'outil COMPILATIO, en lien avec le service commun de documentation de l'établissement. La communication de l'existence de cet outil devra être amplifiée via des outils de communication : la newsletter recherche, la newsletter anglais-français destinée aux doctorants.</p> <p>Dans un second temps, il faudrait étudier la possibilité d'accéder à d'autres outils anti-plagiat (définir les modalités d'accès à des outils plus performants).</p> <p>L'arrivée d'un référent intégrité scientifique</p>

			<p>permettra de renforcer les actions envers la communauté scientifique telle que des formations dans les unités de recherche, la rédaction d'articles.</p>
4. Professional attitude	-/+	<p>L'information sur les objectifs stratégiques qui régissent son environnement de recherche n'est pas suffisante. Pour la première fois, en 2019, une rencontre avec les enseignants-chercheurs néo-entrants, a été organisée par le vice-président recherche. Elle avait pour objectif de présenter l'organisation de la recherche à l'UBS et les dispositifs à leur disposition.</p> <p>Même si l'établissement encourage la participation aux projets de recherche, les dispositifs existants ne sont suffisamment pas connus des chercheurs. Une communication sous différentes formes mérite d'être mise en place. Il faut noter qu'une veille régulière (tous les 2 mois) sur les appels à projets externes est réalisée et transmise à la communauté scientifique via la newsletter recherche.</p>	<p>Un renforcement des informations, relatives aux modalités de financement de la recherche, auprès des enseignants-chercheurs sera à prévoir.</p> <p>Il sera également nécessaire de formaliser ces présentations aux néo-entrants et s'assurer que chaque nouvel arrivant a pris connaissance du règlement intérieur de son unité de recherche et s'engage à le respecter. Dans le même esprit, il faudrait fournir aux doctorants un livret d'accueil rappelant leurs droits et obligations en complément des journées d'intégration organisées à leur intention.</p> <p>Les procédures dans le suivi des contrats devront être améliorés d'un point de vue ressources humaines (contrôle, ressources financières, mobilité, niveau de rémunération) et financier (programmation des contrats, coordination avec les laboratoires).</p> <p>Les règlements intérieurs des unités de recherche devraient figurer sur le site intranet de l'établissement.</p>
5. Contractual and legal obligations	+/-	<p>L'établissement informe les personnels des règles sur le cumul d'activité.</p> <p>L'établissement a mis en place le versement d'une prime au brevet d'invention conformément au décret 2005-1217 du 26 septembre 2005). Cependant, les modalités</p>	<p>Des journées d'accueil sont organisées pour les nouveaux personnels.</p> <p>Deux journées d'accueil sont dédiées aux nouveaux doctorants. Elles devront être complétées par la remise d'un livret d'accueil rappelant les droits et obligations.</p>

		d'intéressement pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche scientifique ou de prestations de service (décret 2010-619 du 7 juin 2010) ne sont pas mis en œuvre.	
6. Accountability	+/-	<p>En tant qu'entité financée par des fonds publics, l'UBS respecte les règles de transparence et de contrôle budgétaire. L'autonomie financière est exercée par chaque directeur d'unité de recherche qui dispose d'une délégation de signature à hauteur de 15 000 €.</p> <p>Les procédures en place sont conformes à la réglementation. La sensibilisation des chercheurs à l'engagement budgétaire, la transparence et la déclaration des fonds publics serait un effort à consentir.</p> <p>Dans le cadre des projets européens, des réunions de lancement sont organisées entre chercheur, gestionnaire, service recherche et partenariat).</p>	<p>Les gestionnaires des unités de recherche suivent les centres de coûts pour le compte de leur directeur : préparation du budget annuel mis en œuvre dans le cadre d'une gestion financière saine, transparente et efficace. Les engagements et les dépenses (pour les achats, les services de conseil et les ressources humaines) sont décrits de manière détaillée par la direction des affaires financières. Les chercheurs sont tenus d'engager les dépenses conformément aux process mis en place.</p> <p>Des améliorations sont déjà entreprises en organisant des réunions de lancement pour chaque nouveau projet de recherche. Cette rencontre regroupe des représentants des laboratoires, du service recherche et partenariat et de la direction des affaires financières.</p>
7. Good practice in research	-/+	<p>La législation nationale régit les règles en matière de santé et de sécurité au travail. Le Président de l'UBS définit la politique en matière d'hygiène et de sécurité. Il est assisté et conseillé par le conseiller prévention.</p> <p>Si le président demeure le seul responsable en hygiène et sécurité, chacun est acteur de la prévention et, à ce titre, n'est pas exempt de devoirs en hygiène et sécurité.</p> <p>Compte tenu du fait que l'employeur ne peut</p>	<p>Les fonctionnels de la prévention, parmi lesquels les assistants de prévention, le médecin de prévention et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) accompagnent les acteurs de la prévention : personnels et étudiants.</p>

		<p>être présent en permanence dans les différentes structures organisationnelles et sur les lieux de travail, des délégations de fonctions ont été autorisées, sur la base des risques. Une instruction Générale "santé, sécurité au travail / environnement validé en conseil d'administration du 7 février 2014 est annexée au règlement intérieur de l'UBS.</p> <p>L'appartenance à l'établissement engage tous les membres de la communauté universitaire à respecter cette instruction mais aussi à la faire respecter.</p>	
8. Dissemination, exploitation of results	+	<p>L'Université Bretagne Sud a délégué la compétence « propriété intellectuelle » à Ouest Valorisation qui est une société d'accélération du Transfert de Technologie. Leur mission est de valoriser les résultats issus des laboratoires de recherche publique en Bretagne et Pays de la Loire et de proposer aux acteurs socio-économiques des ressources d'innovations attractives. Cette société finance et accompagne les technologies jusqu'à leur adoption par les industriels en prenant le risque technologique et financier inhérent aux projets. Elle permet aux entreprises existantes ou en création d'accéder plus rapidement à ces inventions pour les transformer en produits innovants. La SATT Ouest Valorisation participe à l'éclosion de start-up soit pour permettre un essaimage à partir d'une équipe de recherche, soit pour préparer un nouveau marché ou adresser un marché de niche.</p> <p>Le conseil d'administration de l'UBS a validé</p>	<p>L'établissement s'attache à rappeler régulièrement les règles de publications scientifiques via sa newsletter recherche et le site intranet.</p> <p>Un travail sur l'open data va être initié. Des journées de sensibilisation seront proposées au personnel.</p> <p>Des procédures concernant l'archivage des données sera à prévoir.</p>

		<p>l'instauration d'une prime au brevet d'invention (code la propriété intellectuelle, article R611-14-1, décret du 26 septembre 2005). Cette prime peut être attribuée aux personnels en poste à l'UBS au moment du dépôt du brevet. La prime au brevet d'invention a un caractère forfaitaire, son montant est fixé à 3 000€.</p> <p>S'agissant des publications scientifiques, des créations de collection HAL ont été créés par laboratoire pour le périmètre de l'établissement. Un groupe de travail est mis en place pour suivre les dépôts dans HAL. Des règles normées de signature ont été arrêtées.</p> <p>En matière de sauvegarde des données, toutes les données sont enregistrées quotidiennement sur des serveurs. Les ordinateurs portables sont cryptés. Il existe un référent sécurité « système d'information » pour les 2 laboratoires les plus importants.</p> <p>L'UBS devra s'améliorer en matière de l'archivage des données car elles sont archivées de manière exhaustive.</p>	
9. Public engagement	+	<p>L'Université facilite l'accès à la culture et soutient les initiatives des étudiants. En parallèle, elle développe une politique d'ouverture sur la cité par la diffusion des savoirs à destination de tous.</p> <p>De nombreuses actions sont menées par les enseignants-chercheurs à destination du grand public : colloques, conférences, fête de la science, université du temps libre,</p>	<p>Pour une meilleure lisibilité, il serait utile de regrouper toutes les actions existantes au sein d'un calendrier.</p> <p>Il serait intéressant de médiatiser certaines actions de vulgarisation scientifique en anglais et de les valoriser sur des réseaux sociaux.</p> <p>Pour intégrer les chercheurs non francophones, un projet de newsletter en anglais est à l'étude.</p>

		<p>expositions, café stratégique...</p> <p>Ces évènements sont largement relayés dans la presse locale, régionale et nationale et sur les réseaux sociaux et sur le site internet de l'établissement.</p>	
10. Non discrimination	+	<p>L'UBS veille au respect du principe de non-discrimination en matière de genre, d'âge, d'origine ethnique, de nationalité, religion, orientation sexuelle, langue, opinions politiques et syndicales.</p> <p>Une chargée de mission « égalité et lutte contre toutes les discriminations » a été nommée et veille à ce que nos chercheurs ne pratiquent aucune discrimination. De nombreuses actions ont été mises en place comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le recrutement de contrats doctoraux réservés aux personnels en situation de handicap, le respect des règles de parité dans les commissions de recrutement et les comités de sélection (composition comité validée en conseil académique restreint aux enseignants-chercheurs),</li> <li>• La publication des profils de postes sans distinction de sexe, et utilisation langue anglaise sur les profils de postes de titulaires d'enseignants –chercheurs obligatoire.</li> <li>• Le respect de la réglementation relative aux concours des personnels chercheurs : parité, transparence, indépendance du jury, équité de traitement...</li> </ul>	<p>Afin d'améliorer notre politique de non-discrimination, il serait souhaitable d'étendre nos actions et de réaliser un schéma directeur du handicap et renforcer notre communication sur le sujet.</p> <p>Les documents officiels en anglais devraient être traduits sur le site internet ou intranet.</p> <p>Le dépôt sur EURAXESS des offres d'emploi devra être systématisé.</p>

11. Evaluation/ appraisal systems	+	<p>La commission de la recherche est composée de 28 membres, répartis comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 72 % de personnels (R1 hors doctorants, R2, R3 et R4),</li> <li>• 14 % de doctorants (R1),</li> <li>• 14 % de personnalités extérieures, désignées dans le respect du principe de parité entre les femmes et les hommes (article L 719-3 du code de l'éducation et les dispositions réglementaires y afférentes).</li> </ul> <p>Au titre de ses compétences décisionnelles, la commission de la recherche :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• répartit l'enveloppe des moyens, destinée à la recherche telle qu'allouée par le conseil d'administration et sous réserve du cadre stratégique de sa répartition tel que défini par celui-ci ;</li> <li>• fixe les règles de fonctionnement des laboratoires ;</li> <li>• procède à l'élection, sur proposition des instances compétentes, aux fonctions de direction des laboratoires ;</li> <li>• adopte les mesures de nature à permettre aux étudiants de développer les activités de diffusion de la culture scientifique et technique.</li> </ul> <p>Au titre de ses compétences consultatives, la commission recherche est notamment consultée sur les conventions avec les organismes de recherche et sur l'attribution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche.</p> <p>Le conseil académique regroupe la</p>	<p>Ces instances permettent à l'UBS de verser une Prime d'encadrement doctoral (PEDR) aux enseignants-chercheurs dont l'évaluation du dossier par le Conseil National des Universités (CNU) a conclu à une note générale A ou B. Pour les enseignants-chercheurs titulaires, un avancement par le CNU ou par le conseil académique restreint est attribué au regard du contingent du Ministère de l'Enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation.</p>
-----------------------------------	---	---	--

		<p>commission de la recherche et la commission de la formation et de la vie universitaire. Réuni sous forme restreinte aux enseignants-chercheurs, il examine les questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs ; délibère sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs ; délibère sur le recrutement ou le renouvellement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche.</p> <p>Ces instances permettent à l'UBS de verser une Prime d'encadrement doctoral (PEDR) aux enseignants-chercheurs dont l'évaluation du dossier par le Conseil National des Universités (CNU) a conclu à une note générale A ou B. Pour les enseignants-chercheurs titulaires, un avancement par le CNU ou par le conseil académique restreint est attribué au regard du contingent du Ministère de l'Enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation.</p>	
<b>Recruitment and Selection</b>			
12. Recruitment	<b>+</b>	<p>La rédaction des profils des enseignants-chercheurs titulaires est en adéquation avec la stratégie d'établissement.</p> <p>Cependant, le recrutement des chercheurs contractuels se fait directement avec le laboratoire recruteur. Cette situation n'est pas satisfaisante car il manque de transparence et de vérification (par exemple les conditions d'exercice).</p>	<p>Afin de clarifier les règles et procédures relatives au recrutement et surtout d'apporter une aide aux personnels de l'établissement, il serait nécessaire d'établir une charte du recrutement regroupant l'ensemble des informations relatives à la procédure de recrutement : de la demande d'autorisation du recrutement à la rédaction des offres, la publication et enfin la sélection des candidats.</p>

		Le renouvellement des post-doctorants et des enseignants-chercheurs contractuels ne prévoit pas encore d'évaluation en cas de demande de renouvellement	Cette charte devrait concerner l'ensemble des recrutements y compris les emplois des chercheurs contractuels. Elle pourrait prévoir la mise en situation pratique lors des recrutements des chercheurs. L'établissement a adhéré à EURAXESS fin 2018. Il est prévu que les postes de chercheurs (R2 à R4) soient publiés sur cette plate-forme
13. Recruitment (Code)	+	Toutes les procédures de recrutement, rédigées en français, sont sur l'intranet de l'établissement à disposition des personnels et des recruteurs.	Traduire en anglais les offres d'emploi et certains éléments de contractualisation des chercheurs.
14. Selection (Code)	+/-	L'établissement respecte la réglementation. L'UBS s'attache à respecter les règles de parité dans les commissions de recrutement et les comités de sélection (composition des comités validée en conseil académique restreint aux enseignants-chercheurs) selon les caractéristiques suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• application de la proportion réglementaire minimale de 40 % de l'un des deux sexes dans les comités de sélection pour le recrutement des enseignants-chercheurs sauf exceptions pour les sections CNU (Conseil National des Universités) sous représentées. La parité est appliquée dans la mesure du possible pour les recrutements de contractuels.</li> </ul>	Une action de mise en situation pratique lors des recrutements des chercheurs est envisagée.
15. Transparency (Code)	+	Pour l'ensemble des recrutements de personnels contractuels ou de titulaires hors voie du concours et hors doctorants contractuels, tous les postes mis au	Un projet pourrait être de mettre à la disposition des maîtres de conférences stagiaires, un guide et des formations sur la carrière des enseignants-chercheurs.

		<p>mouvement ont un profil d'emploi élaboré. Pour les enseignants-chercheurs, les informations sont publiées sur le site internet (composition des comités de sélection, profils de postes détaillés).</p> <p>Les postes de l'ensemble des personnels enseignants et administratifs font l'objet d'un affichage sur le site internet de l'UBS (rubrique recrutement). Ces postes sont publiés sur le site du Pôle emploi et éventuellement sur le site de la Bourse interministérielle de l'emploi public et/ou d'autres sites spécialisés.</p> <p>Le retour des candidats enseignants-chercheurs sur leur demande se fait avec la transmission de l'avis individuel et du procès-verbal de classement. Pour ceux qui ne sont pas retenus, les motifs sont communiqués sur demande.</p> <p>Pour les recrutements de personnels titulaires par voie du concours, l'ensemble des personnels administratifs et techniques reçoit ses notes à l'issue du processus de concours.</p>	L'UBS venant d'adhérer à EURAXESS, les postes de chercheurs seront publiés sur cette plateforme.
16. Judging merit (Code)	+		
17. Variations in the chronological order of CVs (Code)	+	<p>Les candidats soumettent leur candidature à partir de leur CV reflétant les réalisations et les qualifications correspondant au poste sur lequel ils se positionnent. Le comité de sélection ou la commission de recrutement évalue les aptitudes et compétences de chaque candidat au regard des fiches de poste établies.</p>	

18. Recognition of mobility experience (Code)	+/-	<p>L'établissement soutient la mobilité par le biais d'appels à projets UBS. Plusieurs programmes annuels sont lancés pour un montant d'environ 30 000 €. Ils concernent la mobilité nationale entrante ou sortante des chercheurs (R1 à R4), la mobilité internationale sortante des doctorants de courte durée.</p> <p>Le dispositif de bonification pour mobilité est appliquée sur demandes des enseignants-chercheurs. La méconnaissance de ce dispositif en est le principal frein.</p>	Des actions de communication seront à entreprendre pour faire connaître les différents dispositifs de mobilité existants au sein de l'établissement.
19. Recognition of qualifications (Code)	+	<p>L'expérience professionnelle antérieure et les diplômes pour le recrutement des chercheurs contractuels sont pris en compte.</p> <p>Une grille de rémunération tenant compte du diplôme et de l'expérience est appliquée pour fixer la rémunération des chercheurs contractuels. Elle est validée en conseil d'administration de l'UBS.</p>	
20. Seniority (Code)	+	<p>Le plan de formation UBS est ouvert aux chercheurs et enseignants chercheurs. Des dispositifs sont proposés en termes d'innovation pédagogiques via le Service Universitaire de Pédagogie.</p> <p>L'établissement met en œuvre le décret de mai 2017 sur la formation des maîtres de conférences stagiaires.</p> <p>Les personnels sont informés par la direction des ressources humaines dès que leur dossier est promouvable.</p> <p>Les allocataires temporaires d'enseignement et de recherche ne sont pas contraints de démissionner au bout de 11 mois.</p>	Un renforcement et une promotion du plan de formation est à prévoir.

21. Postdoctoral appointments (Code)	-/+	<p>Pour les recrutements de contractuels, chaque candidat reçoit un courriel l'informant des suites données à sa candidature (non retenu/retenu, avec classement éventuel).</p> <p>Il n'existe pas de grille d'évaluation pour les post-doctorants qui garantirait la reconnaissance des compétences. L'élaboration d'une fiche d'évaluation serait également utile soit au moment du renouvellement de son contrat, soit au suivi de sa carrière.</p>	<p>Pour les recrutements de personnels contractuels, un processus de retour vers les candidats ayant été auditionnés et non retenus est à mettre en place afin de pouvoir, à leur demande, les informer des forces et faiblesses de leur candidature pour le poste auquel ils ont postulé.</p> <p>Un effort serait à consacrer pour les personnels contractuels qui ne bénéficient actuellement pas d'évolution de rémunération pendant la durée des contrats (limitée à 3 ans). Ils ne bénéficient pas non plus d'un entretien professionnel individuel.</p>
<b>Working Conditions and Social Security</b>			
22. Recognition of the profession	+	<p>Les doctorants bénéficient des mêmes services que les personnels. L'ancienneté professionnelle est prise en compte dans le cadre des contrats doctoraux.</p> <p>L'ancienneté des jeunes chercheurs occupant un emploi temporaire « Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche » (ATER) est pris en compte.</p>	
23. Research environment	+/-	<p>Plusieurs services supports de l'établissement déploient des solutions pour améliorer l'environnement de recherche.</p> <p>La direction des systèmes d'information (DSI) s'attache à assurer l'innovation constante des systèmes informatiques, des systèmes d'information et des installations technique ainsi que leur maintenance. Les conditions de sécurité sont réunies afin que les chercheurs puissent travailler à distance leur de leur déplacement.</p>	

		<p>En matière d'hygiène et de sécurité, l'établissement dispose d'un Comité Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail, plus souvent appelé "CHSCT", dont les règles sont fixées par le décret n°2012-571 du 24 Avril 2012. C'est un organisme consultatif non paritaire auquel participent également les organisations étudiantes. Le CHSCT est une instance de concertation chargée de faire toutes propositions utiles au Comité Technique Paritaire (CTP) et au conseil d'administration de l'université en vue de promouvoir la formation à la sécurité ...</p> <p>Le Document unique d'évaluation des risques professionnels, réalisé et mis à jour annuellement par le Président répertorie l'ensemble des risques professionnels (auxquels sont exposés les agents, afin d'organiser la prévention au sein du programme annuel de prévention.</p> <p>Le "Document unique" n'est cependant pas suffisamment généralisé dans les unités de recherche.</p> <p>Une étude sur le patrimoine est par ailleurs en cours par le Service du patrimoine, de la logistique et des moyens, au titre de laquelle, seront analysées les surfaces attribuées aux laboratoires.</p>	
24. Working conditions	-/+	<p>L'Université développe une politique d'action sociale et culturelle ambitieuse en direction de l'ensemble de ses personnels.</p> <p>Elle propose ainsi à tous les salariés une carte de réduction nationale (culture, tourisme, loisirs), acceptée par de nombreux partenaires</p>	<p>La mise en place d'un protocole de télétravail va être étudiée. Cette pratique concerne les chercheurs R1 et R2 nécessitant un encadrement réglementaire. Ces deux catégories de chercheurs peuvent travailler sur 4,5 jours par semaine. La médecine du travail peut apporter des</p>

		<p>partout en France qui permet de bénéficier de tarifs réduits.</p> <p>Elle informe sur les logements sociaux disponibles et les prestations sociales en faveur des personnels (subventions pour séjours enfants, chèque emploi service, aide sociale...)</p> <p>Pour favoriser l'intégration des nouveaux personnels, l'UBS organise, lors de chaque rentrée, une journée d'accueil solennel dédiée.</p> <p>Elle organise également différents événements et activités pour les personnels tout au long de l'année.</p> <p>En 2018, la présidence a mis en place un groupe de travail pour réfléchir et faire des propositions sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) au sein de l'UBS.</p> <p>L'Université dispose d'un médecin de prévention. Une visite médicale est organisée pour tous les nouveaux personnels.</p> <p>Le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives offre une programmation variée : des sports collectifs et individuels, d'hiver ou d'été, d'intérieur comme d'extérieur. Badminton, golf, danse, aviron... à un tarif préférentiel.</p> <p>Tout personnel de l'Université peut emprunter ou consulter de nombreux documents à la Bibliothèque : banques de données accessibles par le Web, journaux, revues, films, vidéos, atlas et cartes, etc. Les 3 bibliothèques de l'Université sont ouvertes du lundi au jeudi de 8h à 19h30 et 19 h le vendredi. Les personnels et doctorants peuvent emprunter jusqu'à 20 documents pendant une période allant jusqu'à 2 mois.</p> <p>Chaque campus dispose d'un restaurant universitaire et de cafétérias. La carte</p>	<p>préconisations en termes d'aménagement du poste de travail.</p> <p>Dans le cadre du respect de l'équilibre vie privée/vie professionnelle, une charte relative à l'usage des courriels a été formalisée en 2019. Il sera nécessaire de communiquer régulièrement sur l'existence de cette charte.</p> <p>La communication sur la loi « Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi » (BOE) et sur les modalités de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est à améliorer.</p>
--	--	--	---

		<p>professionnelle de l'UBS permet d'y régler ses repas.</p> <p>Pour répondre aux difficultés personnelles, familiales, professionnelles ou financières, de ses personnels, l'UBS met à leur disposition une assistante sociale, soumise au secret professionnel et qui assure des entretiens en toute confidentialité.</p>	
25. Stability and permanence of employment	+	<p>La politique RH actuelle de l'UBS est de recruter des chercheurs pour 3 ans dans la limite de la durée des projets et des financements accordés pour ces projets. Ils peuvent être prolongés d'un an le cas échéant. Cette pratique permet de sécuriser le travail des chercheurs conformément à la directive de l'Union Européenne concernant le travail à durée déterminée.</p> <p>La pratique actuelle vise à être maintenue, la réglementation nationale ne permettant pas d'aller au-delà sauf à prendre un risque financier non supportable par l'établissement qui se traduirait par un contrat à durée indéterminée.</p> <p>Toutefois, cette pratique donne satisfaction et est intégrée par les laboratoires de recherche. Elle est aussi en phase avec la plupart des projets de recherche dont la durée est souvent de 3 ans.</p>	
26. Funding and salaries	+/-	<p>A l'UBS, les chercheurs bénéficient de conditions salariales plus avantageuses que les autres personnels non enseignants. En effet une grille de salaire spécifique votée en conseil d'administration s'applique, cette grille permet de tenir compte de leurs diplômes,</p>	<p>La question de l'intéressement des chercheurs sur les contrats de recherche est posée</p>

		<p>qualifications et de leur expérience. Qu'ils soient de nationalité française ou étrangère, ils bénéficient de l'assurance maladie et chômage conformément à la législation nationale en vigueur.</p> <p>Dans la mesure où les conditions actuelles sont déjà plus favorables au regard des spécificités de la recherche, seule une évolution de la grille de salaire actuelle peut être envisagée en fonction de l'évolution du coût de la vie</p>	
27. Gender balance	+/-	<p>Avec la création d'une mission "Égalité femmes-hommes et lutte contre toutes les discriminations" (qu'elles soient de genre, de statut, de religion ou encore en lien avec les handicaps), depuis 2017, la Présidence de l'Université Bretagne Sud a voulu initier et coordonner, un ensemble d'actions visant à faire prendre conscience à la communauté universitaire des inégalités et des discriminations pour en réduire l'impact, notamment par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La production et présentation d'indicateurs et de statistiques aux différentes instances</li> <li>• Une politique de communication adaptée</li> <li>• La production de documents d'information</li> <li>• L'organisation de séminaires et d'actions de sensibilisation</li> <li>• L'encouragement d'enseignements et de recherche en lien avec la mission</li> </ul>	<p>L'UBS s'attache à respecter les règles de parité dans les commissions de recrutement et les comités de sélection (composition des comités validée en conseil académique restreint aux enseignants-chercheurs) selon les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• application de la proportion réglementaire minimale de 40 % de l'un des deux sexes dans les comités de sélection pour le recrutement des enseignants-chercheurs sauf exceptions pour les sections CNU (Conseil National des Universités) sous représentées application de la parité dans la mesure du possible pour les recrutements de contractuels ;</li> <li>• proportion minimale de chaque sexe de 30 % dans l'équipe de vice-présidents.</li> </ul> <p>Pour permettre une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de l'équipe de vice-présidents, le conseil d'administration a approuvé la révision des statuts de l'Université en 2019. Dorénavant, la proportion de vice-Présidents de chaque sexe ne peut être inférieure à 30 %.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'initiation, le développement et la poursuite de partenariats avec les associations luttant contre les stéréotypes et les violences</li> </ul>	<p>Ce pourcentage de 30% s'apprécie sur l'ensemble de l'équipe des vice-présidents (vice-présidents statutaires visés à l'article 32 et autres vice-Présidents visés à l'article 33 des statuts de l'UBS) et au terme de l'élection de l'ensemble des vice-présidents. »</p>
28. Career development	-/+	<p>Cette pratique n'est pas suffisamment développée à l'UBS. Actuellement, la Direction des Ressources Humaines est peu sollicitée sur ce point par les laboratoires.</p> <p>Cependant, l'établissement accompagne les enseignants-chercheurs pour un « retour à la recherche » par entretien, mentorat et mise en place de CRCT (congés de recherches pour conversions thématiques) spécifiques.</p> <p>L'UBS s'est également engagée à mettre en place des suivis de carrière pour les personnels contractuels. Actuellement tous les personnels administratifs et techniques, sous contrat, bénéficient d'un entretien professionnel individuel une fois par an. Une application informatique spécifique est utilisée depuis quelques années. Depuis sa mise en place, le taux de retour a augmenté pour atteindre environ 90 %.</p>	<p>Il n'existe pas de dispositif spécifique « ressources humaines » mais le plan de formation est accessible à tous les personnels (préparation concours) et mise en place d'une formation des Maîtres de Conférences (décret du 9 mai 2017).</p> <p>Il conviendra de trouver la bonne articulation avec les laboratoires de recherche, la Direction des Ressources Humaines et le service d'orientation et d'insertion professionnelle qui pourrait être sollicité sur le conseil et l'accompagnement des chercheurs.</p>
29. Value of mobility	+	<p>L'établissement propose annuellement des congés de recherche pour conversion thématique (CRCT) conformément à la réglementation. Les CRCT avec une mobilité internationale sont prioritaires.</p> <p>Conformément à la réglementation, la bonification pour mobilité des enseignants-</p>	<p>Un effort devra être réalisé sur l'information des dispositifs de mobilité en place à l'UBS.</p>

		<p>chercheurs est appliquée (article 39 et 55 du décret du 6 juin 1984). Des supports de CRCT sont réservés aux chercheurs souhaitant reprendre une activité de recherche après une période d'interruption liée à plusieurs raisons comme la prise de responsabilité administrative.</p> <p>Dans le cadre de sa politique, l'établissement soutient la mobilité sur des séjours courts des chercheurs (R1).</p> <p>Une amélioration pour les séjours de courtes durées serait à prévoir.</p>	
30. Access to career advice	-/+	<p>Il n'existe pas de dispositif d'information tout au long de la carrière. Les seules informations sont transmises à la prise de poste des chercheurs.</p>	<p>Une action envers les chercheurs devra être mise en place pour qu'ils puissent être informés tout au long de la carrière des différents dispositifs qui s'offrent à eux telle la mobilité, conseil sur leur carrière</p>
31. Intellectual Property Rights	+	<p>L'Université Bretagne Sud a délégué la compétence « propriété intellectuelle » à Ouest Valorisation qui est une société d'accélération du Transfert de Technologie.</p> <p>L'UBS applique la réglementation. Le conseil d'administration de l'UBS a validé l'instauration d'une prime au brevet d'invention (code la propriété intellectuelle, article R611-14-1, décret du 26 septembre 2005). Cette prime peut être attribuée aux personnels en poste à l'UBS au moment du dépôt du brevet. La prime au brevet d'invention a un caractère forfaitaire, son montant est fixé à 3 000€. Les personnes qui déposent un brevet ont droit à une prime</p>	

		d'invention (600€ à partager entre les inventeurs, au prorata de la part inventive). Le droit au versement de la prime au brevet est ouvert à l'issue d'un délai d'un an à compter du premier dépôt de brevet. La sollicitation du bénéficiaire de la prime doit se traduire par la saisine du président de l'UBS.	
32. Co-authorship	+	Lié à la réglementation	Il est prévu de rappeler les règles de signature des publications scientifiques.
33. Teaching	+/-	<p>La mise en place d'un référentiel horaire est voté chaque année par le Conseil d'administration restreint aux enseignants-chercheurs de l'établissement pour valider l'ensemble des activités prises en compte dans le service des enseignants-chercheurs (missions pédagogiques, administratives ou valorisation de la recherche). Ce référentiel prévoit un plafond d'heures complémentaires pour les jeunes maîtres de conférences (2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> année) ainsi que pour les bénéficiaires de la PEDR afin de limiter le volet enseignement et leur permettre de se consacrer pleinement à leur recherche.</p> <p>Les maîtres de conférences stagiaires bénéficient depuis la rentrée 2018, d'une décharge d'enseignement de 32 heures équivalent « travaux dirigés » et d'une formation obligatoire de 40 heures pour les accompagner dans leur prise de poste (formation sur les droits et obligations des enseignants-chercheurs, sur les outils de la valorisation de la recherche, sur des modules d'aide à la pédagogie).</p>	<p>Plusieurs actions sont en projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La mise en place d'un tutorat par des enseignants-chercheurs confirmés pour accompagner les maîtres de conférences stagiaires dans le cadre de leur cursus de formation,</li> <li>• Le développement de l'accompagnement des enseignants-chercheurs suite aux retours du Conseil National des Universités (CNU) sur les suivis de carrières,</li> <li>• La mise en place depuis 2018, d'un protocole de suivi des enseignants-chercheurs dans le cadre d'une politique de ressources humaines qui s'inscrit dans une démarche de valorisation des parcours des enseignants-chercheurs et du rayonnement de l'université à travers les activités de recherche de ses enseignants-chercheurs et de ses laboratoires.</li> </ul>

34. Complains/ appeals	+	<p>En cas de blocage persistant, lorsque les démarches engagées auprès des administrations n'ont pas abouti, les personnels de l'UBS ont la possibilité d'avoir recours au médiateur du rectorat. Ce recours se fait par écrit. Le médiateur intervient gratuitement et en toute confidentialité. Des dispositifs existent également en interne ; permanence d'un psychologue, médecine du travail....</p> <p>Les informations de ces dispositifs sont transmises directement aux personnels via une liste de diffusion.</p>	
35. Participation in decision-making bodies	+	<p>Les enseignants-chercheurs sont impliqués dans les organes de décisions qui les impactent.</p> <p>Au sein de la commission de la recherche il représente 86 % des chercheurs (R1 à R4). Au sein du conseil d'administration, ils représentent 40 %. Le conseil académique restreint (membres issus de la commission de la recherche et de commission de la formation et de la vie universitaire) ne concerne que les enseignants-chercheurs.</p> <p>En amont de la commission recherche, les directeurs des unités de recherche tous enseignants-chercheurs (R4) se réunissent pour échanger sur les différents points qui seront débattus.</p> <p>Il existe également un groupe de travail regroupant les enseignants-chercheurs participant à un des pôles de compétences en recherche et innovation (Homme, mer &amp; littoral, Numérique, Matériaux et énergie, Usages &amp; sociétés), Ces groupes se réunissent environ 3 fois par an.</p>	

		<p>Des groupes de travail spécifiques se mettent en place lorsque des pistes de développement scientifique émergent. C'est le cas d'un groupe « santé » qui a vu le jour en 2019 et qui intègre des enseignants-chercheurs relevant de différents secteurs.</p> <p>Par ailleurs, lorsque l'établissement lance des chantiers transversaux pilotés par des services supports, un panel d'enseignants-chercheurs est toujours impliqué (exemple, schéma du numérique).</p>	
<b>Training and Development</b>			
36. Relation with supervisors	<b>+</b>	<p>Les nouvelles écoles doctorales de l'Université Bretagne Loire (UBL) ont clarifié les règles sur les taux d'encadrement : chaque directeur d'école doctorale veille à les respecter avant d'inscrire un doctorant ce qui assure une certaine disponibilité de l'encadrant vis à vis de chaque doctorant.</p>	
37. Supervision and managerial duties	<b>+/-</b>	<p>La mise en place de Comités de Suivi Individuel (CSI) permet d'avoir deux instances pour l'encadrement : les encadrants du doctorant mais aussi les membres du Comité de suivi Individuel.</p> <p>Le CSI veille à prévenir toute forme de conflit, de discrimination ou de harcèlement.</p> <p>Le compte rendu du CSI est visé par le directeur adjoint de l'École Doctorale qui suit ainsi de plus près les conditions dans</p>	<p>La rédaction d'un guide "Directeur de laboratoire" constitue un outil utile d'aide aux encadrants et sera envisagée.</p> <p>Le développement du tutorat pour les jeunes chercheurs leur permettrait une meilleure intégration et est programmé par l'établissement.</p>

		<p>lesquelles se déroule le parcours doctoral de chacun.</p> <p>Parallèlement, le pôle doctoral de l'UBS rencontre les doctorants chaque année pour 3 étapes principales :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 La rentrée doctorale réunit tous les doctorants qui démarrent une thèse et donne toutes les informations nécessaires à la réussite du doctorat,</li> <li>2 La rencontre des doctorants en 2<sup>ème</sup> année permet de faire un point sur leur parcours (CSI, formations, mobilité),</li> <li>3 La réunion de préparation de la thèse est réservée aux doctorants en 3<sup>ème</sup> année, l'occasion de donner le rétroplanning de soutenance et les éléments de préparation à l'insertion (publications, qualifications, enquêtes...).</li> </ol>	
38. Continuing Professional Development	<b>+/-</b>	<p>L'UBS propose de nombreuses formations. Chaque année le plan de formation est transmis aux personnels et concerne un grand nombre de thématiques : préparation aux concours, management, efficacité professionnelle, pédagogie et numérique, environnement professionnel, bureautique et applications de gestion, compétences relationnelles, santé et sécurité au travail. Un autre plan de formation est proposé, celui du réseau régional du grand ouest des établissements de l'enseignement supérieur sur des champs complémentaires : communication, développement personnel,</p>	<p>Il serait nécessaire de mettre en place des formations pour les personnels occupant de nouvelles responsabilités et/ou directions : directeur d'unité de recherche, directeur de thèse....</p> <p>La rédaction d'une charte d'accompagnement des jeunes chercheurs serait un réel atout.</p>

		logiciels , métiers administratifs, métiers scientifiques, métiers techniques.	
39. Access to research training and continuous development	+	<p>Plusieurs dispositifs existent dont le Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT). Il permet aux enseignants-chercheurs de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débiter, finaliser des projets de recherche. Il est régi par les dispositions de l'article 19 du décret n°84-431 du 6 Juin 1984 modifié. L'UBS accorde au titre de l'accompagnement scientifique des enseignants-chercheurs dont l'activité de recherche est insuffisamment visible et qui ont le souhait de développer ou reprendre une activité de recherche.</p> <p>Malgré le nombre de formations proposées aux personnels, il manque des formations adaptées aux besoins spécifiques des chercheurs. D'une part, pour les chercheurs qui prennent de nouvelles responsabilités : directeur de laboratoire, directeur de thèse... et d'autre part, pour les néo-entrants. Cette dernière formation pourrait se faire sous la forme de mentorat.</p> <p>S'agissant des doctorants, il y a 3 principaux acteurs de formation doctorale à l'UBS :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'École des Docteurs de l'Université Bretagne Loire. Elle a pour mission de créer, de mettre en œuvre et d'évaluer des parcours de formations transversales. C'est-à-dire celles ayant pour but de développer des compétences pour la poursuite de carrière des doctorant-es.</li> </ul>	

		<p>Ainsi, elle propose des formations en visioconférence ou en présentiel, complémentaires de celles des pôles doctoraux et accessibles à l'ensemble des doctorant-es du périmètre de l'Université Bretagne Loire.</p> <p>Elle garantit l'accessibilité, la lisibilité et la visibilité de l'offre de formation.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le pôle doctoral de l'UBS : en coordination avec l'École des Docteurs de l'Université Bretagne Loire, des formations transversales complémentaires sont organisées sur leur site, en proximité des doctorant-es : Éthique, Ressources bibliographiques, Langues.</li> <li>• Les écoles doctorales. Elles sont chargées de définir et d'organiser l'offre de formations disciplinaires. Huit catégories de formations transversales existent : <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Se former à l'enseignement,</li> <li>2 Créer son entreprise et développer ses connaissances de l'entreprise et des organisations,</li> <li>3 Communiquer, manager, gérer un projet,</li> <li>4 Maîtriser l'information scientifique et technique,</li> <li>5 Préparer sa poursuite de carrière,</li> <li>6 Développer ses compétences en langue étrangère,</li> <li>7 Se former à la programmation et aux outils numériques,</li> <li>8 Renforcer sa culture scientifique interdisciplinaire.</li> </ol> </li> </ul>	
--	--	---	--

40. Supervision	+		
-----------------	---	--	--