

**Conseil d'établissement
Séance du 13 avril 2021**

Délibération n°5
Portant approbation du plan d'actions HRS4R

Vu l'ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;

Vu le décret n°2019-1095 du 28 octobre 2019 portant création de CY Cergy Paris Université et approbation de ses statuts ;

Vu la délibération de la commission de la recherche du 18 décembre 2018 portant approbation de la charte européenne du chercheur et du code de conduite pour le recrutement des chercheurs ;

Vu la délibération du conseil de site provisoire du 17 décembre 2019 portant approbation de l'engagement de l'établissement dans l'obtention du label HRS4R.

Considérant que la Commission européenne a souhaité renforcer et structurer la politique européenne de la recherche,

Considérant qu'elle incite, à ce titre, les établissements de recherche européens à améliorer leurs pratiques dans le recrutement, les conditions de travail et l'accompagnement des chercheurs en proposant un label HR Excellence in Research pour les établissements engagés dans une démarche qualité Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R),

Considérant que l'obtention du label HR Excellence in Research accordé par la Commission européenne s'appuie sur la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs,

Considérant que l'université de Cergy-Pontoise avait approuvé ces deux documents le 18 décembre 2018,

Considérant que CY Cergy Université avait approuvé l'engagement de l'établissement dans l'obtention du label HRS4R le 17 décembre 2019,

Considérant que l'étape suivante consiste, pour l'établissement, à envoyer un dossier de demande de label à la Commission européenne comprenant notamment un plan d'actions visant à améliorer la stratégie de ressources humaines envers les chercheurs de l'établissement,

Considérant que le dossier doit être envoyé à la fin du mois de mai 2021 à la Commission européenne,

Après en avoir délibéré :

Vote

Nombre de membres en exercice : 49
Nombre de membres présents : 29
Nombre de membres représentés : 6
Membres absents et non représentés : 14

Pour : 33
Contre : 0
Abstentions : 2
Non-participation : 0

Article 1er :

Le conseil d'établissement approuve le plan d'actions HRS4R de CY Cergy Paris Université tel qu'annexé à la présente délibération.

Article 2 :

La présente délibération sera transmise au recteur de la région académique d'Ile-de-France, chancelier des universités, et entrera en vigueur à compter de sa publication.

Article dernier :

La directrice générale des services et l'agent comptable de l'université sont chargés, pour ce qui les concerne, de l'exécution de la présente délibération.

Le président de CY Cergy Paris Université,



François GERMINET

Transmise au rectorat le : 05 juillet 2021

Publiée le : 16 juillet 2021

En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Cergy-Pontoise dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.

Annexe 3 – Plan d’actions HRS4R



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Le plan d'actions est issu de l'analyse des 4 groupes de consultation

3 axes d'amélioration :

Informer, Former et Accompagner

+

- 1- des actions à réaliser dans les 36 prochains mois
- 2- des actions à réaliser dans les 36 à 60 mois
- 3- des actions à réaliser au delà de 60 mois

Phase 1 : 13 OBJECTIFS – 58 ACTIONS sur les 4 thématiques

OBJECTIF :

Développer une expertise et améliorer la communication en matière d'éthique et pratiques professionnelles liées à la recherche

ACTIONS	Points code / charte
Constituer un comité d'éthique	2, 7
Organiser des formations sur l'éthique et les aspects professionnels par discipline	5, 31, 39
Sensibiliser au plagiat les chercheurs via une formation	3, 5, 39
Sensibiliser à la confidentialité et à la protection des données	7, 39
Elaborer un plan d'actions pour améliorer l'accès à l'information sur les missions et dispositifs existants, en matière d'éthique	3, 4, 5, 7
Créer un livret d'accueil pour les néo entrants (dont les chercheurs des établissements composantes) avec les contacts, personnes référentes ainsi que les informations concernant les aspects éthiques et professionnels des chercheurs	3, 4, 5, 7
Créer une page internet dédiée à l'éthique (avec définitions, droits et devoirs des chercheurs, documentations et personnes ressources)	3, 4, 5, 7
Diffuser les livrets de la DHSE sur le site web de CY	3, 4, 5, 7

OBJECTIF :

Assurer une prévention sur la sécurité

ACTIONS	Points code / charte
Organiser une conférence de sensibilisation sur la sécurité des données avec la DGRI chaque année	7, 23
Réaliser un livret sur la mobilité entrante et sur la mobilité sortante	7, 23
Réaliser un livret sur la protection des données	7, 23

OBJECTIF :

Développer la diffusion de la culture scientifique

ACTION	Points code / charte
Mettre en place un groupe de travail sur la diffusion de la culture scientifique : faire un état des lieux et proposer un plan stratégique	3, 8, 9, 22

OBJECTIF :

Accompagner les chercheurs et faciliter l'accessibilité à l'information

ACTIONS	Points code / charte
Nommer des référents chargés de l'accueil des nouveaux arrivants dans chaque labo	4, 23, 28, 30, 37, 40
Réaliser une fiche métier sur le statut de post-doc	21, 28, 30
Formaliser les missions des directeurs de laboratoire	37, 40
Organiser une évaluation du fond documentaire recherche et en particulier des abonnements aux publications scientifiques disponibles dans les BU, en vue d'une optimisation	23
Informier davantage sur les modalités d'attribution du référentiel au niveau local de chaque composante	26

OBJECTIF :

Rendre les informations accessibles aux non-francophones

ACTIONS	Points code / charte
Traduire en anglais le site internet de la recherche	5, 10
Traduire en anglais les livrets et les support à disposition des chercheurs	5, 10
Traduire la charte des thèses et les documents à destination des doctorants	5, 10, 38
Traduire en anglais les procédures de saisine des services	5, 10
Rédiger un modèle de fiche de poste en français et en anglais	10, 13
Proposer systématiquement les fiches de poste en français et en anglais	10, 13
Diffuser les offres d'emplois des contractuels sur les réseaux internationaux, type Euraxess	10, 13

OBJECTIF :

Accompagner les membres des jurys de sélections pour le recrutement des titulaires, afin de garantir les standards de la CE

ACTIONS	Points code / charte
Accroître les actions de formation des membres de jurys, y compris pour les concours Biatss	13, 14, 16, 17, 18, 19, 20
Traduire les guides des comités / jurys en anglais	13
Proposer des formations aux biais cognitifs / non discrimination / inclusion	10, 13

OBJECTIF :

Améliorer la transparence du processus du recrutement

ACTIONS	Points code / charte
Pour les concours des titulaires, publier les fiches de poste et les compositions de jurys/comités, sur le site web CY	13
Constitution d'un groupe de travail pour proposer d'éventuels outils permettant de faire un retour à chaque candidat et souligner leur forces/faiblesses, en fonction du profil recherché/missions à accomplir	15
Réaliser un modèle de fiche de poste avec les items suivants : descriptif des missions, charges administratives, responsabilités spécifiques, participation à la vie de l'établissement, structure de rattachement, type et durée de contrats, conditions de travail spécifiques, lieu de travail / affectation / site	15
Ajouter un paragraphe facultatif "Recommandations" sur la fiche de poste pour la constitution du dossier de candidature + mentionner l'éventuelle prise de références	15

OBJECTIF :
Passer de la non-discrimination à l'inclusion

ACTIONS	Points code / charte
Créer un Comité Egalité avec des représentants chercheurs des différentes composantes de l'université	10
Proposer des formations sur la non-discrimination, le harcèlement, les stéréotypes de genre	10
Développer un mentorat "Femmes et Science"	10

OBJECTIF :
Améliorer les conditions d'accueil et d'encadrement pour l'ensemble des doctorant·e·s dans une démarche de QVT (Qualité de Vie au Travail)

ACTIONS	Points code / charte
Organiser une réunion d'information pour les candidats qui souhaitent s'inscrire en doctorat en amont des inscriptions (selon le calendrier de l'ED), pour les informer sur les modalités d'admission/inscription/formation	36
Réaliser des fiches destinées aux encadrants de thèse sur les conditions d'accueil et d'encadrement des doctorants	36
Publier un guide ou un catalogue de formation et de pages web pour renforcer la diffusion des outils de développement et d'accompagnement aux doctorant·e·s	36
Attribuer une salle aux doctorants afin qu'ils puissent se réunir, faire vivre l'association des doctorants, organiser des formations, etc.	36
Mettre en place un observatoire de la vie doctorale au sein des ED (organe de réflexion et de préconisation - coordination ED / OVE pour la sortie d'indicateurs)	36 ⁸

OBJECTIF :

Renforcer le soutien aux chercheur.e.s expérimentés pour accomplir la mission d'encadrement

ACTIONS	Points code / charte
Développer la mission de Conseiller.e carrière à destination des chercheurs au sein de la DRH	37
Développer les formations à destination des encadrants, adaptées au public de chercheur (QVT, Management, encadrement de thèse, etc.)	37

OBJECTIF :

Renforcer l'accompagnement des jeunes chercheur.e.s

ACTION	Points code / charte
Sensibiliser les chasseurs de tête, les réseaux professionnels du territoire sur les atouts du doctorat	30
Développer la mission de Conseiller.e orientation/carrière - développement dédiée aux jeunes chercheur.e.s (DRH et/ou IED)	37
Mettre en place des actions de formations et coaching pour l'orientation et la carrière des doctorants	30

OBJECTIF :

Adapter l'offre de formations existante aux besoins réels des chercheur·se·s
et élargir l'accessibilité à l'ensemble des chercheur·se·s

ACTIONS	Points code / charte
Mettre en place un Comité de Formations des Chercheurs au sein des Etudes Doctorales et de la Direction des Ressources Humaines sur: les compétences transversales, les compétences disciplinaires, la formation des néo enseignants-chercheurs	38, 39
Ouvrir les formations du Collège Doctoral pour l'ensemble des personnels EC et ITRF et revue périodique des besoins	30, 38, 39
Recenser les besoins de formations des laboratoires de manière plus ciblée : à l'occasion de des dialogues de gestion, de la campagne annuelle de recensement des besoins spécifiques aux laboratoires , lors des entretiens professionnels des BIATSS	38, 39
Communiquer sur les dispositifs de formation auprès des labos et doctorant·e·s	38, 39
Mettre en place des procédures communes DRH/ED pour améliorer le recueil des besoins et favoriser l'accès aux dispositifs de formation par l'ensemble des personnels de laboratoire	38, 39
Pour adapter les formations aux contraintes des chercheurs, proposer des formations durant les périodes de congés universitaires ou a des horaires aménagés	38, 39
Mise en place d'ateliers thématiques type "café RH", "café recherche" pour diffuser régulièrement de l'information sur des points précis et différents à chaque fois. L'idée étant de s'assurer de la réception de l'information.	30, 38
Communiquer sur les formations à destination des chercheurs (y compris des ateliers/café RH réguliers,)	38, 39
Intégrer au plan de formations, des informations administratives en rapport avec leur développement de carrière notamment sur les CNU et les primes)	30, 38, 39

OBJECTIF :

Simplifier les démarches administratives des chercheurs en mobilité

ACTIONS	Points code / charte
Constituer un groupe de travail pour améliorer les processus de gestion internes en matière de mobilité internationale entrante pour les chercheurs	18, 29
Communiquer sur les dispositifs CY Eutopia / Co tutelle / Voyage / Promotion du label européen / etc. pour le doctorat (collège doctorale)	29
Cartographier les dispositifs de mobilité offerts par l'établissement au public de chercheurs	29

Plan d'actions de la phase 2 et 3

OBJECTIF : Communiquer sur les principes OTMR du recrutement

ACTIONS	Phase
Publier sur le site internet la politique de recrutement OTM-R de l'établissement (y compris que l'établissement s'intéresse aux profils atypiques)	2
Rédiger et publier des fiches de poste plus détaillées qui intègrent tous les principes OTM-R	2
Mentionner l'accessibilité Handicap sur les fiches de poste	2

OBJECTIF : Rendre les informations accessibles aux non-francophones

ACTION	Phase
Traduire les documents de l'intranet	3

OBJECTIF : Améliorer les conditions d'accueil des chercheurs

ACTIONS	Phase
Créer de lieux de travail/échanges dédiés aux doctorant·e·s	3
Constituer un groupe de travail pour analyser les infrastructures existantes et proposer des pistes d'améliorations de leur utilisation (salles de recherche en SHS, outils adaptés, etc.)	3
Développer davantage des “packs nouveaux arrivants”, qui soient adaptés aux différents statuts (informations pratiques, contacts clés, matériel..)	2

OBJECTIF :

Renforcer le soutien aux chercheur.e.s expérimentés pour accomplir la mission d'encadrement

ACTION	Phase
Dans les fiches de poste IGE / IGR au sein des laboratoires, indiquer les missions d'encadrement des pratiques techniques (sur matériel ou bien dans la gestion de projets par ex) pour les usagers de laboratoire.	2

OBJECTIF : Mieux communiquer sur les dispositifs de l'établissement

ACTIONS	Phase
Rédiger et publier un guide de présentation de l'établissement et des conditions de travail	2→3
Décliner des fiches Profils / Métiers (ex : fiche post-doc, fiche doctorants, fiche ATER, ...) avec les spécificités liés aux statuts	2
Mettre en place un groupe de travail sur les pratiques professionnelles : recenser les bonnes pratiques et les mécanismes mis en place, voir s'il faut les faire évoluer et proposer des actions d'amélioration	3

OBJECTIF :

Améliorer l'accessibilité et la préservation des données de la recherche

ACTION	Phase
Mettre en place un groupe de travail sur le DMP (Data Management Plan)	2→3

OBJECTIF : Simplifier les démarches administratives des chercheurs en mobilité

ACTIONS	Phase
Mise en place de simplification de gestion internes en matière de mobilité internationale pour les chercheurs	2→3
Renforcer les liens avec le dispositif Euraxess pour l'insertion pro et l'aide administrative pour sécuriser le parcours sur le territoire pour les chercheur·se·s (doc + post doc)	3