

STRATEGIE EUROPÉENNE DES RESSOURCES HUMAINES POUR LES CHERCHEURS

HRS4R

Mise en œuvre des principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite de recrutement des chercheurs

10/11/2018

Stratégie des Ressources Humaines et plan d'actions de l'Université Clermont Auvergne

Sommaire

1. Présentation de l'Université Clermont Auvergne (UCA)	page 3
1.1. Chiffres clés	page 4
1.2. Organisation de l'UCA	page 5
2. Démarche HRS4R au sein de l'UCA	page 6
2.1. La méthodologie	page 7
2.2. Les résultats de l'analyse interne	page 7
2.3. Le comité de pilotage	page 8
2.4. Description des résultats de l'analyse interne	page 9
2.4.1. Points forts	page 9
2.4.2. Perspectives d'amélioration	page 12
3. Stratégie RH - Plan d'action	page 16
Contacts	page 19
Annexes	page 20

1. Présentation de l'Université Clermont Auvergne (UCA)

La création de l'Université Clermont-Auvergne, au 1er janvier 2017, est le résultat d'un processus de convergence entre les deux anciennes Universités clermontoises (Université d'Auvergne et Université Blaise-Pascal), qui s'est construit autour d'un projet stratégique validé dès juillet 2014 par l'ensemble de la communauté universitaire. Ce projet vise à développer le site Clermont Auvergne de l'enseignement supérieur et de la recherche, afin d'accroître la qualité des services rendus aux usagers et à la société, de renforcer son rayonnement et son attractivité à différentes échelles (régionale, nationale, internationale) et de contribuer plus nettement encore au développement culturel, social et économique des territoires dont il est partie prenante. La création d'une seule Université, en charge de la coordination territoriale de l'ensemble des acteurs de l'ESR, vise bien à faire de l'Université Clermont-Auvergne un pôle moteur au sein de la Région Auvergne-Rhône-Alpes. S'appuyant sur tous les domaines du savoir, l'Université Clermont Auvergne entend mener une politique innovante en termes de formation initiale et continue, de recherche, d'insertion professionnelle de ses étudiants tout en jouant un rôle majeur au cœur de la cité et sur la scène internationale.

Le projet « CAP 20-25 », déposé par l'Université Clermont Auvergne au titre de l'ensemble du site a été sélectionné par le jury international du Programme Investissements d'Avenir (PIA) en février 2017. Le déploiement de ce projet doit permettre au site universitaire de franchir une nouvelle étape dans sa structuration afin d'accroître sa visibilité nationale et internationale et de renforcer les articulations entre différents champs disciplinaires, différents types de formation et différents acteurs du développement de l'ESR (Université, écoles, organismes de recherche, établissements de soins, entreprises, collectivités territoriales). La labellisation I-SITE (ingénierie et mobilité intelligente, sciences de la terre, développement international, agronomie et environnement, santé-mobilité) consolide le positionnement stratégique essentiel de l'Université Clermont-Auvergne, qui vise à favoriser le regroupement de l'ensemble des acteurs territoriaux de l'ESR afin de faire du site Clermont Auvergne un grand pôle international de formation et de recherche.

L'UCA, établissement cible de l'ISITE, est cependant d'un dimensionnement plus large encore que les axes du projet CAP 2025. Il s'agit d'une université pluridisciplinaire classée par les plus grands organismes de rankings internationaux (Shanghai, THE, ...).

1.1. Chiffres clés

L'Université Clermont Auvergne, c'est :

- **Environ 35 000 étudiants** dont 1046 doctorants
- 3500 étudiants de nationalité étrangère dont 500 dans le cadre de partenariats interuniversitaires et 150 cotutelles de thèses
- **3320 personnels titulaires**, dont 1281 chercheurs et enseignants-chercheurs titulaires et 1937 personnels techniques et administratifs dont 3204 personnels (tous statuts confondus) dans les 38 laboratoires de recherche en partenariat avec de nombreux établissements et organismes (CNRS, Inserm, INRA, IRD, VetAgroSup, IRSTEA...) et 3 structures fédératives
- **5 collegiums** qui regroupent les unités scientifiques et pédagogiques autour d'un spectre disciplinaire identifié et lisible de cinq Écoles doctorales qui couvre les domaines Droit-Économie-Gestion, Sciences de la Vie-Santé-Environnement, Lettres-Langues-Sciences Humaines et Sociales, Technologie-Sciences pour l'Ingénieur et Sciences Fondamentales
- **20 composantes** : 3 Facultés, 7 UFR, 2 IUT, 4 Ecoles, 1 observatoire, 1 institut PolyTech, 1 ESPE et 1 Institut informatique
- Plus de 170 formations dont 17 DUT, 2 DEUST, 1 PACES (première année commune aux études de santé), 3 formations paramédicales, 3 cycles préparatoires, 27 licences, 51 licence pro, 7 diplômes d'ingénieurs, 1 capacité en droit et 81 masters
- **300 M€ de budget prévisionnel**
- **350 000 m² de locaux**
- **550 accords de partenariats en Europe et dans le monde**

1.2. Organisation de l'UCA

FONDATION

Secrétaire Général
Bertrand VALIORGUE - 17 78 09
Directeur
Myriam ESQUIROL - 40 75 88
Responsable administrative
Ohrystel MOSER - 17 72 65

SERVICE SANTÉ AU TRAVAIL

Docteur Marie-Céline RATINAUD - 40 70 22

CABINET

Oéline NEBOUT - 40 61 80

AGENCE COMPTABLE

Isabelle PERIN - 40 63 07

MISSION AUDIT

Eliane CHABROT - 17 72 52

Président

Mathias BERNARD

EQUIPE DE GOUVERNANCE

5 Membres statutaires
4 Vice-présidents fonctionnels
11 Vice-présidents délégués
4 Chargés de mission

ADMINISTRATION

Directeur général des services
François PAQUIS - 17 72 73

Directrice générale adjointe chargée de la Coordination des moyens
Emmanuelle BABSKY - 40 61 82

Directeur général adjoint en charge de l'Innovation et du Numérique
Laurent BERENGUIER - 17 72 09

Directrice générale adjointe en charge de la communauté administrative
Isabelle RHIT - 17 72 15

SERVICES

DIRECTION DES AFFAIRES FINANCIÈRES
Jérôme NORMAND - 17 72 45

DIRECTION DES AFFAIRES GÉNÉRALES
Christine CHEVALLIER - 17 72 77

DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES ET INSTITUTIONNELLES
Adèle REYES - 40 64 66

DIRECTION DE LA FORMATION
Sébastien BOYER - 17 72 24

DIRECTION DE L'IMMOBILIER ET DE LA LOGISTIQUE
Jannick PROUX - 40 63 21

DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DE LA VALORISATION
Auréli GROSOLAUDE - 40 52 37

DIRECTION DES RELATIONS INTERNATIONALES
Stéphanie LAMAISON - 40 63 18

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
Frédéric MARRE - 40 63 21

DIRECTION DES SYSTÈMES D'INFORMATIONS
Laurent LEMOINE - 40 63 89

DIRECTION DE LA VIE UNIVERSITAIRE
Laurent MOURET - 40 63 19

DIRECTION DES ACHATS
Nathalie CHANTILLON - 17 84 80

SERVICE D'APPUI AU PILOTAGE ET CONTRÔLE DE GESTION
Océane MATHIEU - 17 72 62

SERVICE COMMUNICATION
Laurent DJIAN - 17 72 74

SERVICE PRÉVENTION, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ
Nicolas BIESSE - 40 54 21

SERVICES UCA & ASSOCIÉS

SERVICE DE SANTÉ UNIVERSITAIRE - SSU
Laurent GERBAUD

BIBLIOTHÈQUE UNIVERSITAIRE CLERMONT AUVERGNE - BU
Fabrice BOYER
04 73 40 62 00

SERVICE UNIVERSITAIRE ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES - SUAPS
Marc DUPONT
04 73 29 32 02

SERVICE UNIVERSITÉ CULTURE - SUC
Evelyne DUOROT
04 73 34 66 02

SERVICE UNIVERSITÉ HANDICAP - SUH
04 73 40 55 07

Université Clermont Auvergne

LABORATOIRES

COLLEGIUM DROIT, ÉCONOMIE, GESTION

- Centre de Recherche Clermontoise en Gestion et Management (CRCSM)
- Centre d'Études et de Recherches sur le Développement International (CERDI)
- Centre Michel de l'Hospital (CMH)
- ÉCOLE D'ÉCONOMIE
Samuel GUERINEAU - 17 74 52
RA: Hassen BAHLLOUL - 17 74 61
- ÉCOLE DE DROIT
Christine BERNARD - 17 76 02
RA: Claire-Marie BRINGUIER - 17 76 06
- ÉCOLE UNIVERSITAIRE DE MANAGEMENT - IAE AUVERGNE
Damien TALBOT - 17 77 20
RA: Olivier GRANGE - 17 78 02

COLLEGIUM SCIENCES DE LA VIE, SANTÉ, ENVIRONNEMENT

- Automédication Conception Pharmaceutique Patient (ACoCPT)
- Centre de Recherche en Oéologie Clinique (OROC)
- Génétique Reproduction et Développement (GRED)
- Imagerie Moléculaire et Stratégies Théranostiques (IMoST)
- Laboratoire de Physique et Physiologie Intégratives de l'Arbre en environnement Fluctuant (PIAF)
- Laboratoire de Psychologie Sociale et Cognitive (LAPSCO)
- Laboratoire Microorganismes - Génome Environnement (LMGE)
- Laboratoires des Adaptations Métaboliques à l'Exercice en conditions Physiologiques et Pathologiques (AMEPZ)
- Laboratoire de Génétique, Diversité, Ecophysiologie des Céréales (GDEC)
- Microbes Intestin Inflammation et Susceptibilité de l'Hôte (MISH)
- Microbiologie Environnement Digestif Santé (MEDIS)
- NEURO-DOL (NEURO-DOL)
- Neuro-Psycho-pharmacologie des systèmes dopaminergiques sous-corticaux (NPsy-Sydo)
- Role of Intra-Clonal Heterogeneity and Evolutionary environment in Therapy Resistance of chronic leukemias (CHELTER)
- Unité de Nutrition Humaine (UNH)
- Unité Mixte de Recherche sur le Fromage (UMRF)
- UFR DE BIOLOGIE
Jean-Louis JULIEN - 40 79 24
RA: Sophie FOURNIER - 40 70 05
- UFR DE MÉDECINE ET DES PROFESSIONS PARAMÉDICALES
Pierre OLAVELOU - 17 79 01
RA: Gaëlle ROBERT - 17 79 05
- UFR DE PHARMACIE
Brigitte VENNAT - 17 79 02
RA: Gaëlle ROBERT - 17 79 05
- UFR D'ODONTOLOGIE
Stéphanie TUBERT - 17 72 04
RA: Lionel MASTRAS - 17 73 10

COLLEGIUM SCIENCES FONDAMENTALES

- Centre d'histoire «Espaces et Cultures» (CHIC)
- Centre de Recherches sur les Littératures et la Sociopolitique (CELIS)
- Espaces Humains et Interactions Culturelles: Groupes, Citoyennetés, Empires, Identités, politiques (EHIC)
- Institut d'histoire des Représentations dans les Modernités - Equipe Centre d'Études sur les Réformes, l'Humanisme et l'Âge Classique (IHRIIM)
- Laboratoire d'histoire des Représentations dans les Modernités - Equipe Centre d'Études sur les Réformes, l'Humanisme et l'Âge Classique (IHRIIM)
- Laboratoire de Communication et Sociétés (COMSOS)
- Laboratoire de Géographie Physique et Environnementale (GEOLAB)
- Laboratoire de Psychologie Sociale et Cognitive (LAPSCO)
- Laboratoire de Recherche sur le Langage (LRL)
- Laboratoire Philosophiques et Rationalités (PHIER)
- Maison des Sciences de l'Homme (MSH)
- Territoires (UMRA 1273)
- ÉCOLE DE L'OBSERVATOIRE DE PHYSIQUE DU GLOBE DE CLERMONT-FERRAND - OPGC
Nathalie HURET - 40 73 81
RA: Pascal BEYRIE - 40 54 08
- UFR DE CHIMIE
Mohamed SARAKHA - 40 71 70
RA: Sophie FOURNIER - 40 70 05
- UFR DE MATHÉMATIQUES
Laurent CHUPIN - 40 70 54
RA: Sophie FOURNIER - 40 70 05
- ÉCOLE UNIVERSITAIRE DE PHYSIQUE ET D'INGÉNIERIE - EUPI
Laurent TRASSOUDAIN - 40 78 10
RA: Sophie FOURNIER - 40 70 05

COMPOSANTES

COLLEGIUM LETTRES, LANGUES, SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

- Centre d'histoire «Espaces et Cultures» (CHIC)
- Centre de Recherches sur les Littératures et la Sociopolitique (CELIS)
- Espaces Humains et Interactions Culturelles: Groupes, Citoyennetés, Empires, Identités, politiques (EHIC)
- Institut d'histoire des Représentations dans les Modernités - Equipe Centre d'Études sur les Réformes, l'Humanisme et l'Âge Classique (IHRIIM)
- Laboratoire d'histoire des Représentations dans les Modernités - Equipe Centre d'Études sur les Réformes, l'Humanisme et l'Âge Classique (IHRIIM)
- Laboratoire de Communication et Sociétés (COMSOS)
- Laboratoire de Communication et Sociétés (COMSOS)
- Laboratoire de Géographie Physique et Environnementale (GEOLAB)
- Laboratoire de Psychologie Sociale et Cognitive (LAPSCO)
- Laboratoire de Recherche sur le Langage (LRL)
- Laboratoire Philosophiques et Rationalités (PHIER)
- Maison des Sciences de l'Homme (MSH)
- Territoires (UMRA 1273)
- ÉCOLE SUPÉRIEURE DU PROFESSORAT ET DE L'ÉDUCATION
Ludovic MORGE - 04 73 31 72 78
RA: Michèle MERGAULT - 04 73 31 71 85
- UFR LANGUES, CULTURES ET COMMUNICATION
Patrick DEL DUOA - 40 63 47
RA: Martine ESTEL - 40 64 23
- UFR LETTRES, CULTURE ET SCIENCES HUMAINES
Stéphane GOMIS - 34 65 01
RA: Marc BLONDEAU - 34 65 03
- UFR PSYCHOLOGIE, SCIENCES SOCIALES ET SCIENCES DE L'ÉDUCATION
Marie IZAUTE - 40 64 60
RA: Séverine AUZARY-PEYRTON - 40 64 64
- UFR SCIENCES ET TECHNIQUES DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES
Nasser HAMMADHE - 40 75 36
RA: Alain MONDELET - 40 75 40

COLLEGIUM TECHNOLOGIE, SCIENCES POUR L'INGÉNIEUR

- Institut Pascal (IP)
- Laboratoire d'Informatique, de Modélisation et d'Optimisation des Systèmes (IMOS)
- INSTITUT D'INFORMATIQUE
Alexandre GUITTON - 40 52 29
RA: Annie MEROIER - 40 50 06
- IUT D'ALLIER
Cécile CHARASSE - 04 70 02 20 01
RA: Renaud MORAND - 04 70 02 20 04
- IUT DE CLERMONT-FERRAND
Nicolas MAINETTI - 17 70 10
RA: Gilles MOUNET - 17 70 07
- POLYTECH CLERMONT-FERRAND
Christian LARROCHE - 40 74 19
RA: Brigitte LAGOGE

2. Démarche HRS4R de l'Université Clermont Auvergne

La stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs, également appelée HRS4R pour «*Human resources strategy for researchers*» a été lancée par la Commission Européenne en 2008. Elle vise à améliorer les pratiques des organismes et établissements œuvrant dans le domaine de la recherche en matière de recrutement et de cadre d'exercice des chercheurs. Elle fait l'objet d'un label «*HR Excellence in Research*» accordé par la Commission européenne aux établissements engagés dans cette démarche. Ce dernier constitue un atout pour l'attractivité des établissements ainsi que pour la sécurisation des financements Horizon 2020. Cette stratégie HRS4R s'appuie sur les principes de la Charte Européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs adoptés par la Commission Européenne le 11 mars 2005.

La Charte Européenne du chercheur représente un ensemble de principes généraux et d'exigences qui concernent le rôle, les responsabilités et les devoirs des chercheurs et de leurs employeurs ou des organismes de financement. Elle vise à assurer que les relations entre les différentes parties puissent contribuer au succès et à la performance, au transfert et au partage de données ainsi qu'au développement de la carrière des chercheurs.

Le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs est un ensemble de principes et d'exigences qui visent à améliorer le recrutement, avec des procédures de sélection plus équitables et plus transparentes, et propose également diverses méthodes pour évaluer leur mérite.

La stratégie HRS4R s'appuie donc sur les principes de la Charte et du Code de conduite qui comportent 40 points dont les axes principaux sont :

- Aspects professionnels et éthique ;
- Recrutement ;
- Conditions de travail et sécurité sociale ;
- Formation et développement.

L'Université Clermont Auvergne a intégré la dimension européenne dans ses activités d'enseignement, de recherche et de recrutement de ses enseignants-chercheurs. La démarche de demande de labellisation HRS4R constitue donc un objectif stratégique pour l'UCA qui vise à :

- Développer la politique d'excellence de notre Université dans le domaine de la recherche ;
- Contribuer au rayonnement international de l'Université et à son attractivité ;
- Participer à la construction de l'espace européen de la recherche.

La démarche volontaire de l'établissement visant à engager un processus de convergence de ses procédures internes avec les dispositions contenues dans la charte et le code repose sur l'outil mis à disposition par la Commission Européenne : la stratégie de gestion des ressources humaines pour les chercheurs (Human Resources Strategy for Researchers HRS4R), développée en cinq étapes :

1. Analyse interne des pratiques actuelles de l'établissement vis-à-vis des quarante points de la charte et du code de recrutement des chercheurs en impliquant les acteurs clés de la recherche (gap analysis) ;
2. Publication sur le site web institutionnel du plan d'actions à entreprendre sur la base des résultats de l'auto-analyse avec définition d'objectifs à atteindre et d'indicateurs de progrès ;
3. Évaluation et reconnaissance de la stratégie de ressources humaines par la Commission européenne, suivie de l'attribution du logo *HR Excellence in Research* ;
4. Mise en œuvre de la stratégie de ressources humaines par l'application du plan d'actions et auto-évaluation interne à n + 2 ;
5. Évaluation externe à n + 3 et renouvellement du label.

2.1. La méthodologie

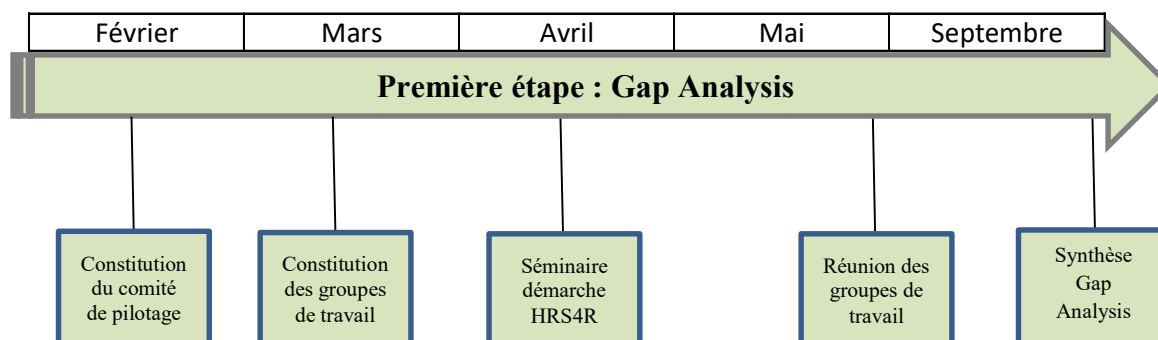
Le travail au sein de l'Université Clermont Auvergne sur la HRS4R a commencé en février 2017. Cette demande de labellisation est considérée comme l'opportunité, pour l'Université fusionnée, de procéder à une harmonisation de ses pratiques dans le domaine de la recherche, en matière de recrutement et dans le cadre d'exercice des chercheurs. Ce travail s'inscrit également dans le cadre du développement de la démarche qualité dans l'établissement, qui vise notamment à améliorer celle des services rendus en renforçant la cohérence dans la stratégie des ressources humaines pour les chercheurs de l'établissement. Enfin, cette action devrait permettre de développer et d'afficher notre attractivité au sein de l'Espace Européen de la Recherche.

Dans ce document, nous montrons étape par étape la démarche HRS4R suivie par notre établissement. Nous avons procédé ainsi :

- Première étape de la démarche HRS4R : Gap Analysis.
- Deuxième étape : stratégie RH et plan d'action.
- Demande du label RH.

2.2. Résultats de l'analyse interne : Gap Analysis

La démarche qui a conduit à l'analyse interne de nos pratiques par rapport aux principes de la Charte et du Code est résumée dans le schéma ci-dessous :



Pour mener à bien la démarche en faveur de la demande de labellisation, une présentation de la démarche HRS4R aux représentants politiques, administratifs et scientifiques en vue de la constitution du comité de pilotage a eu lieu en février 2017. Le 24 mars 2017 le comité de pilotage a été constitué. Le 5 avril 2017, le comité de pilotage a participé à un séminaire sur la démarche HRS4R.

2.3. Le comité de pilotage

Le comité de pilotage comprend des représentants politiques, administratifs et scientifiques. Il valide les propositions d'amélioration des groupes de travail et construit la stratégie et le plan d'actions HRS4R de l'établissement. Il est composé des membres suivants au mois de novembre 2017:

Représentants politiques

Oscar Komla AWITOR : Chargé de Mission Europe, Coordonnateur

Vianney DEQUIEDT : Vice-Président du Conseil Académique restreint en charge des collegiums

Anne FOGLI : Vice-Présidente RH, Ethique et Déontologie

Anne GARRAIT-BOURRIER : Vice-Présidente Développement de la politique internationale

Pierre HENRARD : Vice-Président Commission de recherche et du CAC en charge de la recherche

Agnès ROCHE : Vice-présidente Conditions de travail et climat social

Représentants de directions opérationnelles

Aurélie GROSCLAUDE : Direction de la Recherche et de la Valorisation

Stéphanie LAMAISON : Direction des Relations Internationales

Frédéric MARRE : Direction des Ressources Humaines

Samira RIAD : Responsable Centre de Services EURAXESS Auvergne

Claire SORIANO : Direction de la Recherche et de la Valorisation, Cellule Europe

Représentants de la communauté des chercheurs

Delphine AUCLAIR : Ingénieur d'étude (LMV)

Patrice BEGIE : Doctorant en Sciences de Gestion (C.R.C.G.M)

Mohamed ALI BOUHIFD : Chercheur (LMV, CNRS)

Radhouane DALLEL : Professeur des Universités-Praticien Hospitalier (CHU)

Jean-Philippe LUIS : Enseignant-Chercheur (LLSH)

Sylvie NORRE : Enseignant-Chercheur (LIMOS)

Cédric PEIRS : Chercheur (CRCN, Inserm)

Quentin RODRIGUEZ : Doctorant en Philosophies et Rationalités (PHIER)

Le Comité de pilotage a été investi des missions suivantes :

- Participer à l'élaboration de l'analyse interne et arbitrer les actions portées par l'UCA dans son plan d'action,
- Assurer le suivi de la mise en œuvre du plan d'action retenu.

En parallèle, le Comité de pilotage a ensuite mis en place des groupes de travail et des sessions inter-groupes pour travailler sur les quatre axes principaux, examiner la faisabilité des actions proposées et estimer l'échéancier de leur réalisation. Ce travail vise aussi à faire avancer ensemble les différents services (RH, Recherche, DRI, DGS,...) et les chercheurs qui sont systématiquement représentés.

2.4. Description des résultats de l'analyse interne

Les groupes de travail se sont réunis à plusieurs reprises entre le 5 mars et le 13 juin pour procéder à l'analyse des différentes règles et procédures internes au regard des principes de la Charte et du Code. Les résultats des travaux sont consignés dans le tableau ci-dessous. Le comité de pilotage était réuni le 22 septembre 2017 pour analyser et adopter les résultats des différents groupes de travail (voir le document **Gap Analysis**).

L'analyse interne réalisée par le comité de pilotage a dégagé quelques points forts de notre politique des ressources-humaines sur lesquels des actions de communication seront ciblées ainsi que certains points à améliorer sur lesquels il nous paraît particulièrement urgent d'agir.

2.4.1. Points forts

L'Université Clermont Auvergne a renforcé son identité et sa visibilité, autour de ses missions fondamentales – une recherche pluridisciplinaire, une offre de formation innovante – mais aussi de valeurs qui structurent des actions transversales et fondent une communauté : l'affirmation de la responsabilité sociale et environnementale d'une Université, en phase avec les problématiques sociétales d'une part et la consolidation des outils de gouvernance et de pilotage permettant d'assurer un développement soutenable et harmonieux de l'ensemble de ses activités aux niveaux national, européen et international.

L'évaluation interne à l'UCA montre donc qu'une grande partie des 40 points fait déjà l'objet d'une mise en œuvre à différents stades d'avancement au sein de l'établissement. L'UCA s'est engagée depuis 2017 dès sa création dans le renfort de sa politique des ressources humaines.

1. Aspects professionnels et éthique

- **Commission Ethique et Déontologie** : la Vice-Présidente Ethique et déontologie préside cette commission. Un référent intégrité scientifique et un correspondant recherche à la DRH ont été aussi désignés.
- **Charte éthique** : l'UCA a adopté la charte éthique à destination des personnels couvrant les procédures d'alerte, de gestion de conflits d'intérêt en cas de manquement à l'intégrité scientifique.
- **Formations à l'intégrité scientifique** : des formations sont mises en place pour prévenir les manquements à l'intégrité scientifique.
- **Guide des bonnes pratiques de recherche** : un correspondant, informatique et libertés, a été nommé pour veiller aux bonnes pratiques de recherche.
- **Médiateur de l'Université** : les agents de l'UCA peuvent faire appel au médiateur pour résoudre les différends et les difficultés survenant dans la vie interne de l'établissement.
- **Organes de décision** : les agents participent aux organes de décision. Les chercheurs ont des représentants élus au sein du Conseil d'Administration, du Comité technique, du Comité académique, au sein du CHSCT.

2. Recrutement et formation

- **Service d'enseignement des doctorants** : les doctorants bénéficient d'une organisation souple de leur enseignement (192h ETD maximum, à répartir sur les 3 années). Les missions d'enseignement sont réalisées sur la base du volontariat et sont incluses dans le contrat doctoral.
- **Aide à l'installation des enseignants-chercheurs** : la commission de la recherche donne 1000 Euros pour chaque nouvel enseignant-chercheur (PR ou MC) pour son installation dans le laboratoire.
- **Cellule de Diffusion de la Culture Scientifique Technique et Industrielle** : ces deux pôles sous l'autorité du service DRV assurent la promotion de la diffusion de la culture et l'information scientifique et technique auprès du grand public et des personnels.
- **Référentiel pour les enseignants-chercheurs** : l'UCA s'est dotée d'un référentiel et de règles d'attribution des primes de responsabilités pédagogiques ainsi que des primes pour charges administratives.
- **Charte des thèses** : elle est déclinée à destination des HDR et post-Doctorants ;
- **Parcours individuel de formation** : ce parcours est construit année par année grâce au chargé de mission DRV.
- **Recrutement à l'international des enseignants chercheurs** : la politique internationale est un élément-clé de l'attractivité notamment par une impulsion forte donnée au recrutement à l'international. L'UCA a mis en place un dispositif de tenure track pour recruter de manière pérenne de jeunes talents. Il s'adresse à des doctorants ayant réalisé leur doctorat à l'étranger.

3. Conditions de travail et sécurité sociale

- **Accompagnement professionnel** : la mise en œuvre d'un plan de limitation de l'emploi précaire, en mobilisant les outils de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la stratégie de formation des personnels et conseil à la mobilité et évolution de carrière.
- **Parité et égalité professionnelle** : l'UCA est signataire de la charte pour l'égalité Femmes-Hommes dans l'enseignement supérieur. Un comité de pilotage Egalité Femmes-Hommes a été mis en place. Il existe des référents Egalité dans chaque composante de l'UCA. Le comité de pilotage propose régulièrement des actions en faveur de l'égalité. Une crèche est dédiée aux personnels de l'UCA, dans le but de permettre à chacun et chacune de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.
- **Prévention, hygiène et sécurité** : une politique de prévention des risques professionnels et Risques Psycho-Sociaux (RPS) avec un suivi régulier des personnels auprès de la médecine du travail et un document unique sur l'évaluation des risques professionnels sont réalisés ; En matière de prévention des risques psycho-sociaux, il existe une cellule de veille des risques psycho-sociaux qui se réunit régulièrement, et rend compte de ses activités au président de l'université, et annuellement au CHSCT.
Un service de santé au travail plus étendu, avec une équipe pluridisciplinaire (médecins, psychologue du travail, ergonome, infirmières) sera mis en place en 2018.
- **Politique sociale** : une politique ambitieuse en matière d'action sociale, d'action culturelle et de loisirs, pilotée par un service dédié. Des actions en matière de bien-être au travail sont conduites (activités de gestion du stress par exemple), dans le cadre du service CLASS, accessible à tous les personnels.
- **Politique en matière de handicap** : mise en place d'un schéma directeur pluriannuel du handicap en 2018-2021. Ce schéma pluriannuel à vocation stratégique se donne pour ambition de consolider et de développer les dispositifs d'accueil et d'accompagnement des étudiants et des personnels en situation de handicap.

4. Relations internationales :

- Le Centre de services EURAXESS Auvergne (CSEA) **aide les chercheurs étrangers** en mission en Auvergne, ainsi que les structures qui les accueillent, dans leurs démarches liées à leur venue et leur séjour en France.
- Le CSEA est la déclinaison régionale du réseau EURAXESS mis en place par la Commission Européenne afin de **promouvoir la mobilité des chercheurs** au sein de l'Espace Européen de la Recherche. Ce service rattaché à la Direction des Relations Internationales de l'Université Clermont Auvergne et associés, agit en référent pour les **démarches administratives liées à l'accueil des chercheurs étrangers**.
- Offrir une **information et une assistance personnalisées** aux chercheurs et à leur famille avant leur venue en Auvergne, pendant leur séjour ou après leur départ ; agir comme point d'entrée pour les chercheurs souhaitant des informations pratiques et un accompagnement.

2.4.2. Perspectives d'amélioration

Le travail d'analyse des règles et pratiques internes vis-à-vis des quarante principes de la Charte et du Code a permis de révéler des marges d'amélioration possibles et réalisables sur divers points. Il a aussi permis de fixer l'objectif général et les axes prioritaires de la stratégie des ressources humaines pour la recherche de l'UCA, ainsi que les actions à mettre en œuvre au cours des années 2018-2022. Le tableau ci-dessous reprend l'architecture de l'outil d'auto-analyse (Gap Analysis).

I. Aspects professionnels et éthique

Point	Actions
1. Liberté de recherche	Communication de la Charte européenne des chercheurs et du code de recrutement des chercheurs et des enseignants-chercheurs en mettant le document en ligne sur le site web UCA.
2. Principes éthiques	Mise en ligne les profils de postes, traduits en anglais (site UCA, site Euraxess). Mise en place d'un livret des EC, précisant l'évolution de carrière des EC, leurs droits et obligations, leurs conditions de travail, leur environnement, la confidentialité des résultats etc....
3. Responsabilité professionnelle	Existence d'un référent Intégrité Scientifique : il reste en mettre en œuvre des procédures à mettre en œuvre en cas de manquement à l'intégrité scientifique.
4. Attitude professionnelle	Communication charte de déontologie des métiers de la recherche.
5. Obligations contractuelles et légales	Sensibilisation à la valorisation et procédure en cas de résultats de recherche valorisables (brevet etc...).
6. Responsabilité	L'UCA va mettre en œuvre un comité d'éthique IRB (institutional review Board) au sein de la Commission éthique et déontologie de l'UCA pour rendre des avis éthiques hors recherches impliquant les personnes humaines (RIPH). Participation au groupe de réflexion éthique de la grande région AuRA.
7. Bonnes pratiques en recherche	Mettre en place les guides de bonnes pratiques en recherche dans les laboratoires.

8. Diffusion et exploitation des résultats	Mise en place d'un vadémécum permettant de sensibiliser les EC et les étudiants à la valorisation et procédure en cas de résultats de recherche valorisables.
9. Engagement vis-à-vis de la société	Inciter les EC à vulgariser leurs travaux de recherche auprès du grand public
10. Non-discrimination	Mettre sur le site web de l'UCA les liens vers : la référente IS, le médiateur de l'UCA, le Défenseur des Droits, Commission Egalité Femmes-Hommes au sein de l'UCA.
11. Systèmes d'évaluation	Mettre en place un livret EC à transmettre au recrutement et qui détaillerait les évolutions de carrière (promotions, HDR, changement de corps, procédures CNU etc...).

I. Recrutement

12. Recrutement	Publication des critères d'admission des doctorants dans les ED sur les sites internet des ED ; Une politique d'attribution de décharges pour les enseignants du second degré pour la préparation d'un doctorat est envisagée.
13. Recrutement (Code)	Réviser le format de la description des postes pour inclure une description satisfaisante des conditions de travail ; Prévoir une publication systématique des profils de poste de PAST ouverts au recrutement.
14. Sélection (Code)	Le projet CAP 20-25 et son programme de "politique des talents" donne l'opportunité de financer la participation d'experts internationaux aux travaux des comités de sélection.
15. Transparence (Code)	Pour les postes d'ATER, il faudra définir des modalités de communication à destination des candidats qui ne sont pas retenus.
16. Jugement du mérite (Code)	Mise en place d'un guide à destination des présidents de comité de sélection comportera une section mettant l'accent sur l'importance de considérer la totalité de l'expérience des candidats.
17. Variations dans la chronologie des CV (Code)	les Ecoles Doctorales devraient s'assurer de ne pas pénaliser des candidats à un contrat qui sortent d'une première expérience professionnelle.
18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code)	Un suivi des profils des primo-recrutés à l'université et de la part de ceux-ci ayant une expérience internationale doit être envisagé.

19. Reconnaissance des qualifications (Code)	Portfolio, voir point 16.
20. Ancienneté (Code)	Une vigilance sur l'absence de mention d'âge limite pour les recrutements notamment de post-docs semble nécessaire.
21. Nominations Post-doctorat (Code)	L'établissement d'une grille de rémunération selon l'« ancienneté » pour l'ensemble des contrats de post-docs de l'établissement ; Mise en place d'une aide à la préparation de concours d'EPST pour les post-docs.

II. Conditions de travail et Sécurité sociale

22. Reconnaissance de la profession	Elaboration d'un livret d'accueil pour les doctorants.
23. Environnement de recherche	Améliorer la qualité de vie au travail et renforcer le dispositif d'action sociale Gestion du stress, lutte contre la précarité, gestion des risques psycho-sociaux, bien-être au travail, lutte contre le harcèlement.
24. Conditions de travail	Adoption d'un référentiel en 2018 / Souplesse dans l'organisation du service d'enseignement.
25. Stabilité et continuité d'emploi	L'UCA s'est engagée dans une politique de lutte contre la précarité.
26. Financement et salaires	Accompagnement à l'aide au projet (appel projet post-doc, actions transversales) et soutien à la mobilité internationale. Le financement de ces actions doit être soutenu.
27. Equilibre entre les sexes	L'UCA est signataire de la charte pour l'égalité Femmes-Hommes dans l'enseignement supérieur. Un comité de pilotage Egalité Femmes-Hommes a été mis en place. Il reste à désigner des référents Egalité dans chaque composante de l'UCA. Le comité de pilotage proposera régulièrement des actions en faveur de l'égalité.
28. Développement de carrière	L'UCA met en place de la politique de mentoring et de tenure track. L'aide à l'orientation et insertion professionnelle doit être renforcée.
29. Valorisation de la mobilité	Adoption début 2018 d'une charte de mobilité. Communiquer aux chercheurs étrangers une traduction de leur contrat de travail en anglais, insérer sur le site de l'université un guide des formalités de séjour.
30. Accès aux services d'orientation de carrière	Un courrier annuel de la DRH est adressé à chaque agent contractuel BIATSS lui proposant une aide pour la recherche d'emploi et la suite de la carrière. Un agent de la DRH est entièrement dédié au conseil à la carrière "conseiller mobilité carrières". L'UCA doit renforcer cette politique d'orientation de carrière.
31. Droits de propriété intellectuelle	Le service DRV est doté d'un pôle contrats et d'un pôle innovation transferts. Il est prévu un dispositif d'intéressement pour les EC et les BIATSS avec des pourcentages affichés. Réflexion sur la prime au brevet.

32. Co-auteur	Cf. point 8.
33. Enseignement	Formation à la pédagogie mise en place pour les jeunes enseignants-chercheurs. Permet une décharge de 32 h dans le service. L'UCA s'est doté d'un référentiel pour les enseignants-chercheurs, et de règles d'attribution des primes de responsabilités pédagogiques. Il reste à bien articuler ensemble les missions des enseignants-chercheurs.
34. Plaintes et recours	Les agents de l'UCA peuvent faire appel au médiateur de l'Université, d'un référent intégrité scientifique, de la cellule de veille RPS. Tout cet ensemble doit travailler ensemble pour le bien du personnel.
35. Participation aux organes de décision	Les chercheurs des EPST et les HU soient représentés dans les différents conseils. L'UCA doit rester vigilante à une large participation des enseignants-chercheurs aux organes de décision. .

III. Formation et Développement

36. Relation avec les directeurs de thèse/stage	Il faut généraliser des Portfolio de compétences, ouvrir un accès à tous les documents et liens internet à partir du site de la DRV (espace doctoral), traduire des documents en anglais.
37. Supervision et tâches de gestion	Il faut instaurer un tuteur en + du directeur de thèse et développement des pratiques de co-encadrements. Il faut instaurer un tuteur pour les nouveaux collègues MCF et mettre en place un module d'information et de formation sur les carrières des chercheurs (carrières, dispositifs et processus RH).
38. Développement professionnel continu	Accompagnement et formation à la recherche de différents contrats et au montage de projets. Accompagnement, information et formation aux processus RH de gestion des carrières. Généralisation du portfolio.
39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	Il faut développer la politique en matière de CRCT, promouvoir la politique de congés de formation professionnelle, des formations internes y compris celles de la BU (thématiques : langue, voix...). Engagement d'accueillir tous les chercheurs dans des équipes de recherche.
40. Supervision	Il faut promouvoir la politique du mentoring, généraliser des comités de suivi de thèse. Il faut développer des formations à la direction de recherche pour les Maîtres de Conférences, Portfolio.

1. Stratégie RH – Plan d'action de l'UCA 2018-2022

Notre plan d'action s'appuie sur l'existant tout en s'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue. Il fait partie de la volonté politique de notre établissement et ne constitue en aucun cas un objet isolé.

HRS4R fait partie intégrante de la stratégie de l'établissement avec la demande du label « *HR Excellence in Research* ». Elle sera inscrite au contrat de l'établissement. La nouvelle organisation de notre université prend déjà en compte cette stratégie pour mieux l'appliquer à travers les services RH, bureau égalité Femmes-Hommes, service CLASS (loisirs et vie Campus), CHSCT, service Handicap, service Bien-être au travail.

Le comité de pilotage HRS4R est le garant de la mise en œuvre des actions qui y sont inscrites. Ce comité de pilotage est constitué en majorité d'enseignants-chercheurs regroupant l'ensemble des disciplines et qui représentent la communauté des chercheurs. Ils veilleront au respect du processus d'implémentation dont ils sont les principaux bénéficiaires.

Dans le cadre de la conduite de l'auto-évaluation, des référents HRS4R membres du comité de pilotage seront désignés dans chaque direction impliquée (DRH, DRI, DRV, CAC, DAJI, Cellule Europe) pour assurer le suivi et la mise en œuvre de la stratégie et les rapports de suivi sous la coordination du chargé de mission.

Un répertoire partagé dédié à HRS4R, a été créé sur le serveur de l'université et est accessible à tous les membres du comité de pilotage pour le partage des documents sources.

Un suivi détaillé des actions prévues avec relevé de réalisations intervenues sera mis en place avec un compte-rendu par trimestre.

Le comité de pilotage se réunira aussi souvent que nécessaire chaque année pour exécuter le plan d'actions et finaliser l'état des lieux et sera le pilote d'une évaluation interne à deux ans.

Une évaluation par des évaluateurs mandatés par la Commission européenne est également prévue à cinq ans.

La mise en œuvre concrète du plan d'action pluriannuel de l'UCA est présentée en détail dans le tableau qui suit.

Titre de l'action	Timing																Unité responsable	Indicateur(s)/Cible(s)
	2018				2019				2020				2021					
Aspects professionnels et éthique	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4		
Communication de la Charte européenne des chercheurs et du code de recrutement des chercheurs et des enseignants-chercheurs, aux directeurs des laboratoires, pour le recrutement en mettant le document en ligne sur le site web UCA	→ x																Service Communication	Diffusion sur le site web UCA, Compte-rendu Assemblée Générale des laboratoires
Mise en place d'un livret des EC, précisant l'évolution de carrière des EC, leurs droits et obligations, leurs conditions de travail, leur environnement, la confidentialité des résultats etc...)	→ x																DRH	Production du livret EC et diffusion sur le site web UCA
Communication de la charte de déontologie des métiers de la recherche	→ x																Commission Ethique et déontologie	Diffusion sur le site web UCA
Sensibilisation à la valorisation et procédure en cas de résultats de recherche valorisables (brevet etc...)	→ x																DRV	Nombre d'actions de sensibilisation, rédaction du Vade Mecum

Titre de l'action	Timing																Unité responsable	Indicateur(s)/Cible(s)
	2018				2019				2020				2021					
Recrutement	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4		
Etablir un guide de modalités de recrutement en français et en anglais, diffusion des offres sur le portail EURAXESS Jobs	→ x																DRH et DRI	Guide de constitution des comités de sélection avec les modalités de recrutement diffusés aux comités de sélection. Publication sur le site web de l'UCA
Rappeler aux candidats la possibilité d'obtenir un retour sur les points forts et faibles de leur candidature, respecter les délais prévus entre publication et recrutement	→ x																DRH	Transparence dans les procédures de recrutement. Validation par le Conseil Académique
Rappeler dans une lettre de cadrage la prise en compte pour l'embauche, les primes et la promotion des agents des missions diverses du chercheur (management d'équipe, de projets, d'unités, mobilité, encadrement, rôle du mentor, enseignement)	→ x														DRH, CHSCT	Guide de fonctionnement des comités de sélection		

Titre de l'action	Timing																Unité responsable	Indicateur(s)/Cible(s)											
	2018				2019				2020				2021																
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4													
Conditions de travail et Sécurité sociale																													
Informier les doctorants sur le parcours de la formation par la recherche									x											DRV	Diffusion du livret d'accueil pour les doctorants Diffusion sur le site web UCA								
Améliorer la qualité de vie au travail et renforcer le dispositif d'action sociale Gestion du stress, lutte contre la précarité, gestion des risques psychosociaux, bien-être au travail, lutte contre le harcèlement									x											Service RH	Désignation d'un(e) référent(e) qualité de vie au travail								
Mise en œuvre de charte pour l'égalité Femmes-Hommes dans l'enseignement supérieur																				Comité de pilotage égalité Femmes-Hommes	Pourcentage d'exécution Diffusion sur le site web UCA								
Mise en œuvre du schéma directeur pluriannuel du handicap																	x											DRH	Pourcentage d'exécution Diffusion sur le site web UCA
Mise en place de la politique de tenure track.									x											ISIT	Nombre de recrutement								
Mise en place de la politique de mentoring																	x											ISIT	Nombre de thèses concernées
Aide à l'orientation et insertion professionnelle.																	x											DRV	Document enquête insertion professionnelle
Communiquer aux chercheurs étrangers une traduction de leur contrat de travail en anglais. Insérer sur le site de l'université un guide des formalités de séjour									x											DRH et DRI	Livret accueil des chercheurs étrangers. Publication sur le site web de l'UCA								

Titre de l'action	Timing																Unité responsable	Indicateur(s)/Cible(s)											
	2018				2019				2020				2021																
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4													
Formation et Développement																													
Construction d'un parcours individuel de formation année par année																	x											DRV	Taux de suivi individuel des doctorants
Instauration d'un tuteur pour les doctorants en + du directeur de thèse																	x											DRV	Modalités de fonctionnement du comité de suivi de thèse
Développement des pratiques de co-encadrements avec l'étranger									x											DRH et DRV	Nombre de cotutelles								
Instauration d'un référent pour les nouveaux collègues MCF et MCF candidat HDR									x											DRH et DRV	Taux de référents								
Module d'information et de formation sur les carrières des chercheurs (carrières, dispositifs et processus RH)									x											DRH	Module de formation								

Contacts		
<p>Professeur Mathias BERNARD Président de l'Université Clermont Auvergne 49, Bd François-Mitterrand - CS 60032 63001 Clermont-Ferrand Cedex 1 mathias.bernard@uca.fr +33 (0)4 73 17 72 71</p>	<p>Madame Samira RIAD Direction des Relations Internationales EURAXESS Auvergne Université Clermont Auvergne 36 Boulevard Côte Blatin 63001 Clermont-Ferrand Cedex 1 samira.riad@uca.fr +33 (0)4 73 40 63 21</p>	<p>Professeur O. K. AWITOR Coordonnateur du projet HRS4R Université Clermont Auvergne IUT de Clermont-Ferrand 5, avenue Blaise-Pascal CS 30086 63178 Aubière Cedex komla.awitor@uca.fr +33 (0) 4 73 17 71 66 / (0) 6 07 12 30 93</p>



Mr Carlos MOEDAS
European Commissioner for Research,
Science and Innovation
European Commission
200 rue de la Loi
1049 Brussels
BELGIUM

Clermont-Ferrand, Monday, July 17, 2017

Object: Declaration of Commitment to the Principles of the European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers and Intention Requesting the « HR Excellence in Research » award.

Dear Sir,

Université Clermont Auvergne wishes to commit itself to implementing the principles of the European Charter of the researcher and the Code of conduct for the recruitment of researchers.

By this declaration, Université Clermont Auvergne expresses its will to adhere to these key principles and to be part of the European Human Resource Strategy for Researchers.

We accept the general values, principles and requirements of the European Charter and Code. Since January 1, 2017, the new Université Clermont Auvergne resulting from the merger of Université d'Auvergne and Université Blaise Pascal has adopted measures enhancing the implementation of those principles to further improve our process and practices.

By showing intends to request the "HR Excellence in research" award, Université Clermont Auvergne wishes to give today a formal turn to its commitment.

Yours faithfully,



Mathias BERNARD
President of Université Clermont Auvergne

49, boulevard François-Mitterrand • CS 60032 • 63001 Clermont-Ferrand Cedex 1
www.uca.fr



EUROPEAN COMMISSION
DIRECTORATE-GENERAL FOR RESEARCH & INNOVATION

Directorate B – Open Innovation and Open Science
B.2 – Open Science and ERA Policy
The Head of Unit

Brussels,
rtd.ddg1.b.2(2017)5495027

claire.soriano@uca.fr

Subject: Endorsement of the 'Charter and Code' principles and commitment to the implementation of the HRS4R

Dear Mr Bernard,

We are pleased to hear that Université Clermont Auvergne has endorsed the 40 principles of the *'European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers'* (Charter and Code). Soon it will be listed on the EURAXESS website under 'Charter and Code Endorsements' <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>.

According to the 2015 experts report 'Shaping the future of the Human resources Strategy for Researchers – HRS4R' and its implementation guidelines your institution is now committed to enter the Human Resources Strategy for Researchers procedure within the next 12 months.

By implementing the 'Charter and Code' principles, your institution will be joining a community of over 890 universities, research institutions and funders from across Europe, including a number of international institutions. Implementing these principles across Europe is essential to ensure the availability of motivated, highly qualified and skilled human resources that are capable of studying and overcoming the challenges of the future. Your institution's declaration of commitment will send a clear signal to researchers that you are determined to contribute to making research careers in Europe more attractive and sustainable.

Actively embedding the principles of 'Charter and Code' in your institutional Human Resources policies contributes to creating a true European Open Labour Market for research and innovation, thus fitting the overall policy objectives of the European Research Area.

I wish you every success in implementing the principles of the 'Charter and Code' in your institution.

Should you need further information, please do not hesitate to consult the EURAXESS website at <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r> or contact our functional mailbox RTD-CHARTER@ec.europa.eu.

Yours sincerely,

Fabienne Gautier