

ACTIONS PROPOSEES POUR LE PLAN REVISE 2024-2026	PRINCIPES	CALENDRIER (trimestre ou semestre et année)
Elaboration d'un document détaillant les principes, les règles en matière de cumul d'activité	2 principes éthiques /24 conditions de travail	S2 2024
Elaboration d'un vademecum "Recrutement à l'UCA" : document plus complet rassemblant de manière plus détaillée les procédures de recrutement	12 recrutement/24 conditions de travail	S2 2025
Développement du programme et des activités de la Maison de l'Innovation.	7 bonnes pratiques en matière de recherche / 8 diffusion, valorisation des résultats/23 environnement de recherche	S1 2025
Repenser l'évaluation de la recherche et des chercheurs.ses au regard de la Science Ouverte	7 bonnes pratiques en matière de recherche	S2 2026

Mise en place d'un compagnonnage des enseignants chercheurs sur les promotions, demandes de primes	12 recrutement/28 développement de carrière/30 accès à des conseils de carrière	S2 2026
Elaboration du guide de recrutement des post-doc/chercheurs à l'UCA, en articulation avec le welcome desk	12 recrutement /28 développement de carrière/30 accès à des conseils de carrière/38 développement professionnel continu/39 accès	S1 2026
Nouvelle enquête 2025 "santé et condition de travail" pour un comparatif avec l'année N+2	23 environnement de recherche/24 conditions de travail	T1 2025
Optimisation des prestations d'action sociale UCA	23 environnement de recherche/24 conditions de travail	T4 2024
Welcome desk / guichet unique (cf COMP) - E-welcome desk	24 conditions de travail/28 développement de carrière/29 valeur de la mobilité	S2 2025
Poursuite des actions du groupe de travail "qualité de vie au travail"	23 environnement de recherche/24 conditions de travail	T4 2025
Accueil en anglais des nouveaux personnels	12 Recrutement /24 Conditions de travail/38 développement professionnel continu	S2 2025
Création d'un kit de bienvenue en anglais	12 Recrutement /24 Conditions de travail/38 développement professionnel continu	S2 2025

Déploiement de l'outil de recrutement ATS (Applicant Tracking System)	12 Recrutement/ 15 Transparence	T4 2024
Mise en place d'un partenariat avec l'Aract AURA dans le cadre du déploiement de la politique qualité de vie-conditions de travail de l'UCA	23 environnement de recherche/24 conditions de travail	T1 2025
Mise en place de nouvelles actions dans le cadre de la convention UCA-FIPHFP 2024-2026	10 non discrimination/24 conditions de travail	S2 2024
Mise en place d'un plan de formation à destination des personnels proposant un panel de formations en lien avec l'égalité	10 non discrimination/24 conditions de travail/27 équilibre entre les sexes	T1 2024
Mise en place d'un mentorat pour accompagner les carrières féminines	10 non discrimination/24 conditions de travail/27 équilibre entre les sexes	T3 2024
Nouvelle enquête VSS JEDIS pour la réalisation d'un baromètre des VSS	10 non discrimination/24 conditions de travail/27 équilibre entre les sexes	T3 2026
Elaboration du nouveau plan d'action égalité professionnelle 2024-2026	10 non discrimination/24 conditions de travail/27 équilibre entre les sexes	T3 2024

LAN D'ACTIONS REVISE 2024-2026

UNITE RESPONSABLE	INDICATEURS	SITUATION ACTUELLE : nouveau (N), en cours (EC), terminé (T), prolongé (P)
DRH	Publication de la procédure+E38:E42E38	N
DRH	Vademecum et diffusion sur le site.	N
DRED Cellule Europe (CAP EUROPE) Pôle Partenariats et Territoires	Nombre d'actions communes de sensibilisation à la valorisation UCA/ONR et UCA/CAI (valorisation, aspect Europe) actions réalisées par le Pole Partenariats Territoires dans le cadre de l'animation de la Maison de l'Innovation	N
DRED / DRH	Nombre de critères relatifs à la Science Ouverte inscrits dans les guides de recommandations	N

DRH	Nombre de volontaires - information des dispositifs formation et accompagnement évolution carrière	N
DRH/DRIF	Guide de recrutement des post-doc/chercheurs et diffusion sur le site Création de l'atelier à destination des post-doc - nombre de post-doc formés	N
Vice Président Vie universitaire et conditions de travail	Variation des réponses par rapport à l'enquête 2023	N
DVU/CLASS	Nombre de bénéficiaires des aides sociales UCA	N
DRIF	Nombres de demandes et d'accompagnement	N
Vice Président Vie universitaire et conditions de travail	Nombre d'actions mises en place à l'issue des travaux des groupes de travail	N
DRH/DC	Nombre de nouveaux personnels ayant participé à l'accueil en anglais	N
DRH/DC	Création d'un kit en anglais + nombre de kit distribués	N

DRH	Déploiement de l'outil	N
DVU	Signature d'une convention UCA - Aract AURA	N
DRH	Nombre d'outils adaptés dans le cadre de l'accessibilité numérique	N
Service de formation des personnels	Nombre de formations proposées dans le plan de formation de l'établissement Nombre de personnes ayant suivi les formations	N
Mission égalité/DVU/DRH	Nombre de femmes ayant participé au mentorat	N
Mission égalité/DVU		N
Mission égalité DVU/ DRH	Plan d'action transmis au MESR	N

REMARQUES
<p>La DRED réalise des actions de sensibilisation à la valorisation en partenariat avec le CNRS et CAI.</p> <p>La cellule Europe réalisait déjà des campagnes d'informations sur les appels à projets européens avec le CNRS, cette action devrait se poursuivre en 2024.</p> <p>Le Pôle Partenariats et Territoires pilote le comité d'animation de la Maison de l'Innovation (MI), dont des événements destinés à mettre en lumière des projets innovants et l'accompagnement dont ils ont bénéficié par les structures hébergées au sein de la MI.</p>

Renouveler cette enquête avec un questionnaire identique tous les deux ans afin que les résultats servent de baromètre en termes de conditions de travail et de santé au travail
Adapter les aides sociales aux revalorisations salariales et aux évolutions sociétales (familles recomposées, personnels vivant seuls)
Développer un accompagnement individuel systématique au sein du Welcome Desk. Mettre en place un outil en ligne pour accompagner les chercheurs dans leurs démarches administratives.
Poursuivre l'extension du périmètre sur lequel est mise en place une démarche "qualité de vie et conditions de travail" pour un déploiement à l'échelle de l'établissement en 2026

Bénéficiaire d'un accompagnement de l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail Auvergne-Rhône-Alpes (Aract AURA) pour mettre en place une démarche qualité de vie-conditions de travail
La convention UCA-FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) permettra d'amplifier les actions en faveur des personnels reconnus comme travailleurs handicapés.
formations visant à accompagner les managers dans l'accompagnement de carrière formation au recrutement sans biais de genre formation à destination des agentes sur l'accompagnement de carrière
Accompagnement de carrière
Baromètre de la prévalence des VSS (violences sexistes et sexuelles) JEDIS (Justice,Egalité,Diversité,Inclusivité,Solidarité)
Rédaction du nouveau plan d'action incluant les axes : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois, Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération, Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations. Plan d'action transmis au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) au début de l'année 2025