



Direction générale des services  
Direction des affaires juridiques et institutionnelles

**Extrait des délibérations**  
**du Conseil d'Administration de l'Université Grenoble Alpes**  
**Séance du jeudi 16 juillet 2020**

**N° 8 – D. 16.07.2020**

*L'an deux mil vingt, le seize juillet à neuf heures, le conseil d'administration de l'Université Grenoble Alpes était rassemblé en séance plénière sous la présidence de Monsieur LAKHNECH Yassine, président.*

**Point à l'ordre du jour :**

**6.1. Plan d'action et dépôt du projet HRS4R**

**Membres présents :** LAKHNECH Yassine, BERRUT Catherine, MERMILLOD Martial, MERLE Elsa, BARBIER Emmanuel, BERZIN Corinne, SCHWARTZ Jean-Luc, LAMBLIN Jacob, LETUE Frédérique, SCOTTO D'ARDINO Laurent, ADAM Véronique, RACHIDI Walid, GUINET Éric, FORESTIER Gérard, CHALON Nathalie, BORRAS Isabelle, OUDART Martin, COURTOIS Nathanaël, MANDROUX Thomas, KELLOUAI Wanda, PARET Jérôme, NICOLAS Pascaline, SAMSON Yves, GROS Patrick, BOLF Edith.

**Membres représentés :** PERSICO Simon (donne procuration à SCOLAN Virginie), LE ROY Anne (donne procuration à GUINET Éric), BESSIERES Bernard (donne procuration à ADAM Véronique), PAVIOL Sophie (donne procuration à RACHIDI Walid), RIFFARD Coline (donne procuration à SCOTTO D'ARDINO Laurent), HERENGER-POUCHELLE Méлина (donne procuration à MERLE Elsa), GIUNTA Chloé (donne procuration à OUDART Martin), DAVAI Camille (procuration à COURTOIS Nathanaël), NEUDER Yannick (procuration à LAKHNECH Yassine), DAUGUET Pascale (donne procuration à BERRUT Catherine).

**Membres absents ou excusés :** tous les autres membres.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Vu l'avis favorable du CT du 16 juin 2020,  
Vu le passage en commission permanente du 2 juillet 2020,

Considérant le plan d'action du projet HRS4R, en vue de son dépôt auprès de la Commission Européenne, en annexe ;

*Il est proposé aux membres du conseil d'administration d'approuver le plan d'action du projet HRS4R, en vue de son dépôt auprès de la Commission Européenne, en annexe.*

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	25
Membres représentés	10
Nombre de votants	35
Voix favorables	27
Voix défavorable	0
Abstentions	8

**Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, le plan d'action du projet HRS4R, en vue de son dépôt auprès de la Commission Européenne, en annexe.**

Publié le : 28/07/2020  
Transmis au Rectorat le : 28/07/2020

Fait à Saint-Martin-d'Hères, le 16 juillet 2020

Pour le Président et par délégation

Le Directeur général des services,  
Joris BENELLE  
Pour le Président et par délégation  
Le Directeur général des services  
Joris BENELLE

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

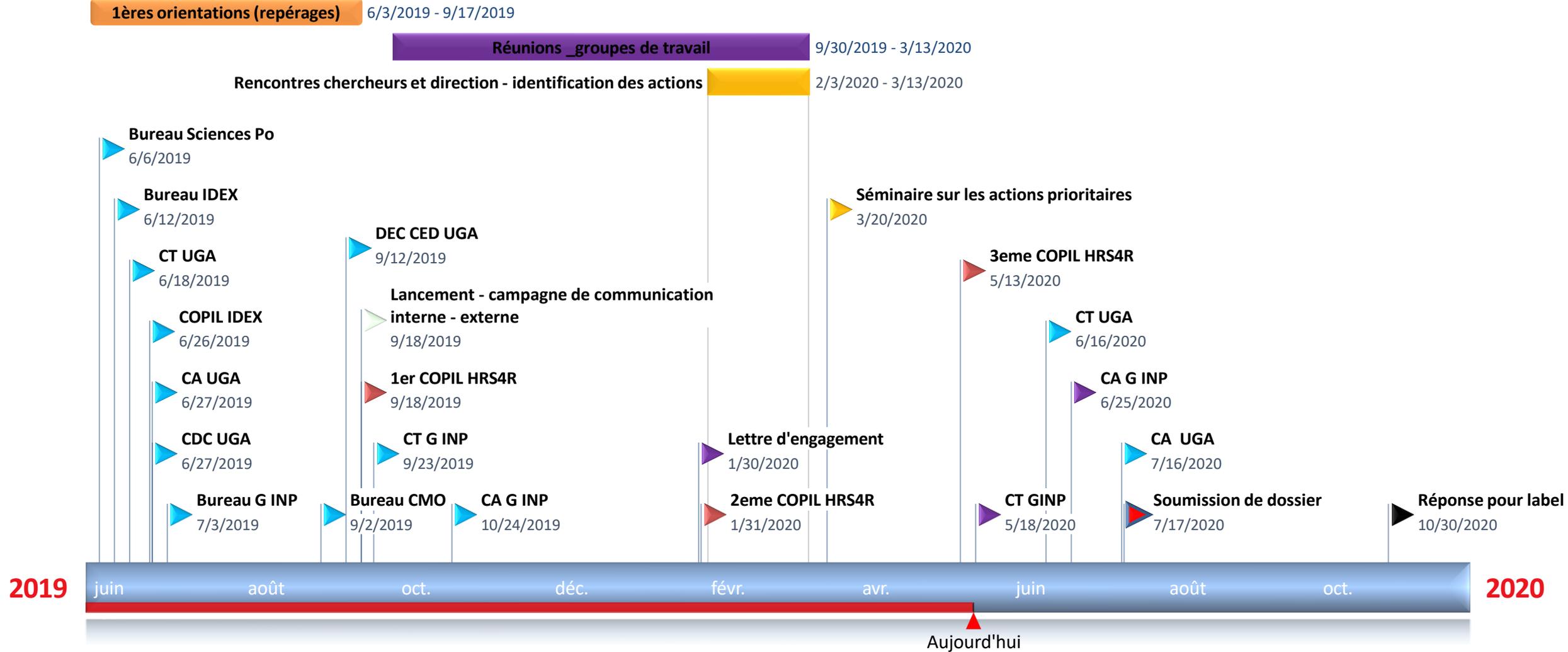
Présentation de l'analyse des écarts et du plan  
d'action dans la perspective de soumission de dossier  
HRS4R



# Objectif de la présentation:

- Présenter l'analyse des écarts et le plan d'action hiérarchisé suite au COPIL HRS4R du 13/05/2020 et aux groupes de travail thématiques
- Donner un avis sur le plan d'action avant passage en CA puis soumission du dossier auprès de la Commission Européenne en juillet 2020

# Rappel du calendrier prévisionnel



# L'analyse des écarts

L'analyse des écarts a été présentée et validée en COPIL HRS4R du 13/05/2020

Les notes sont proposées sur la base d'une analyse des données recueillies lors des groupes de travail avec la communauté scientifique et administrative ainsi que avec les directions concernées et vice président.es ou chargé.es de mission

**4 axes de travail identifiés** pour répondre à la demande de la communauté et pour réduire l'écart entre les pratiques des établissements et les principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs

## Quatre axes de travail

- 1) Principe du travail collaboratif – Valoriser les collectifs
- 2) Interconnexion ou enrichissement mutuel Formation/Recherche
- 3) Relation de l'université avec son environnement - Université citoyenne
- 4) Reconnaissance du travail

# Les notes proposées: Aspects éthiques et professionnels

PRINCIPE:	NOTE:
1 : T 1.01 Liberté de recherche	3
2 : T 1.02 Principes éthiques	2
3 : T 1.03 Responsabilité professionnelle	3
4 : T 1.04 Attitude professionnelle	2
5 : T 1.05 Obligations contractuelles et légales	3
6 : T 1.06 Responsabilité (retour financier, audits financier, éthique)	3
7 : T 1.07 Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (santé, sécurité, protection des données et mesures de confidentialité)	3
8 : T 1.08 Diffusion et exploitation des résultats (valorisation, création entreprise)	3
9 : T 1.09 Engagement vis-à-vis de la société (vulgarisation scientifique)	3
10 : T 1.10 Non discrimination (sexe, âge, origine ethnique, le handicap...)	2
11 : T 1.11 Systèmes d'évaluation	3

# Les notes proposées: Conditions de travail

PRINCIPE:	NOTE:
22 : T 3.22 Reconnaissance de la profession	2
23 : T 3.23 Environnement de la recherche	2
24 : T 3.24 Condition de travail	2
25 : T 3.25 Stabilité et continuité d'emploi	2
26 : T 3.26 Financement et salaires	2
27 : T 3.27 Equilibres entre les sexes	3
28 : T 3.28 Développement des carrières	2
29 : T 3.29 Valorisation de la mobilité	2
30 : T 3.30 Conseils sur la carrière	1
31 : T 3.31 Droits de propriété intellectuelle	4
32 : T 3.32 Co-auteurs	4
33 : T 3.33 Enseignement	2
34 : T 3.34 Plaintes et recours	3
35 : T.35 Participation aux organes de décision	4

# Les notes proposées: Recrutement & Formation

PRINCIPE:	NOTE:
12 : T 2.12 Recrutement	3
13 : T 2.13 Recrutement (publication des postes)	2
14 : T 2.14 Selection	2
15 : T 2.15 Transparence	3
16 : T 2.16 Jugement du merite	3
17 : T 2.17 Variations dans la chronologie des curriculum vitae	2
18 : T 2.18 Reconnaissance de l'expérience de mobilité (internationale, intersectorielle)	3
19 : T 2.19 Reconnaissance des qualifications	2
20 : T 2.20 Ancienneté	2
21 : T 2.21 Nominations posts doctorat	3

PRINCIPE:	NOTE:
36 : T 4.36 Relations avec les directeurs de thèse-stage	2
37 : T 4.37 Supervision et tâches de gestion	2
38 : T 4.38 Développement professionnel continu	3
39 : T 4.39 Accès à la formation à la recherche et au développement continu	2
40 : T 4.40 Supervision	2

# Identification du plan d'action

- les actions ont été proposées lors des réunions de travail avec la communauté scientifique et administrative ainsi que lors des entretiens avec les directions
- le COPIL HRS4R a choisi les actions prioritaires au regard du diagnostic

## Le plan d'action validé:

- 27 actions validées pour le plan d'action HRS4R de l'UGA EPE
- Pour chaque action : mise en place des indicateurs et désignation des pilotes à finaliser
- Période de réalisation 2022 – 2025

## AXES DE TRAVAIL 1

### Principe du travail collaboratif – Valoriser les collectifs

- 1.1. Mettre en place des comités d'éthiques et de déontologie : composition, désignations des membres, rôles, missions ; Créer un module interactif de formation à la déontologie l'ensemble du personnel et à l'intégrité scientifiques pour les chercheurs
- 1.2. Réviser la charte du doctorat en prenant en compte les aspects et valeurs éthiques - déclinaison de l'application des valeurs doctorales - Ecriture du règlement intérieur de CED
- 1.3. Monter une unité de service de valorisation Homogénéiser les pratiques de valorisation et clarifier les procédures et les interlocuteurs
- 1.4. S'assurer que l'information sur les financements des projets est accessibles de même que la procédure avec les services responsables
- 1.5. Elargir les actions de la cellule pour les RPS - accompagnement et soutien dans la démarche
- 1.6. Proposer du parrainage pour encourager à constituer les dossiers avec accès aux CRCT, primes... et mettre en place à titre expérimental pour les chercheurs des ateliers de réflexion sur leur parcours professionnel, leurs compétences et aspirations professionnelles afin de les accompagner dans leur progression

## AXES DE TRAVAIL 2

### Interconnexion ou enrichissement mutuel - Formation/ recherche

- 2.1. Proposer des entretiens de carrières pour les EC et renforcer les rôles des CSI dès la 1ère année de thèse (accompagnement)
- 2.2. S'assurer que les membres de comités de recrutement soient outillés et sensibilisés pour assurer leurs mission de recruteur
- 2.3. Co-construire un site web des métiers de la recherche couvrant tous les aspects de recrutement, des conditions de travail, d'évolution de la carrière (règles de sélection, de transparence) et de rédaction des fiches de postes (missions principales et missions transverses) avec lien vers les offres d'emplois chercheurs et EC
- 2.4. Mettre en place une cellule d'aide au montage de projets de mobilité sortante des personnels (EC+admin) (équivalent de ISSO)
- 2.5. Mettre en place de formation à l'anglais pour tous les personnels, en priorité pour les personnels en interaction avec des partenaires internationaux
- 2.6. Valoriser l'enseignement et l'implication des EC dans les responsabilités pédagogiques et collectives au même titre que la recherche (promotions et primes, allègement de service)
- 2.7. Renforcer les compétences RH des unités et la connaissance des métiers de l'enseignement et de la recherche par les RH  
Développer un réseau d'échanges de bonnes pratiques, co-développement au sujet de supervision. Proposer également des actions de sensibilisation ou de formation dans les labos pour mieux faire connaître les procédures et mieux les appliquer
- 2.8. Accompagner les parcours professionnels avec des formations ciblées construites au plus près des besoins (et non issues des catalogues de formation, proposer des formations sur mesure).

### AXES DE TRAVAIL 3

#### Relation de l'université avec son environnement - Université citoyenne

- 3.1. Mettre en place de schéma directeur égalité femmes hommes et Former tous les personnels de recherche et les étudiants aux enjeux de l'égalité professionnelle F-H et aux biais inconscients liés aux stéréotypes sociaux de genre (créer une unité d'enseignement transversale optionnelle)
- 3.2. Élaborer une stratégie ciblée du "porté à connaissance" des résultats scientifiques favorisant des démarches de coproduction des connaissances et d'animation du débat public et Valoriser des résultats des travaux des doctorants, encourager les doctorants à publier les résultats
- 3.3. Publier systématiquement les offres d'emploi sur Euraxess Jobs
- 3.4. Mettre en place des dispositifs conciliant la vie privée et professionnelle

### AXES DE TRAVAIL 4

#### Reconnaissance du travail et des personnes

- 4.1. Créer un indicateur pour mesurer la prise en compte lors des recrutement la diversité des parcours
- 4.2. Améliorer la transversalité entre les différents services impliqués dans la veille et la protection contre la discrimination et le harcèlement
- 4.3. Créer en dynamique collaborative un guide de bonne pratique des recrutements (règles de sélection, de transparence) et de rédaction des fiches de postes (missions principales et missions transverses).
- 4.4. Accompagner les personnels enseignants, doctorants et administratifs pour la mobilité internationale et intersectorielle en facilitant leur démarche et s'assurant de leur remplacement et de leur réintégration et attribution des promotions en local
- 4.5. Engager une réflexion sur la prise en compte de la reconnaissance des activités extracurriculaires des doctorants en dehors de la thèse (enseignements, activités citoyennes.)
- 4.6. Accompagner et sécuriser les parcours des chercheurs contractuels
- 4.7. Engager une démarche pluriannuelle d'aménagement pour des espaces communs agréables et conviviaux afin d'améliorer la qualité de vie au travail. (espaces de travail, espaces de rencontres, accès aux espaces verts, qualité des bâtiments, salles de sieste...)
- 4.8. Analyser la situation actuelle des doctorants (avoir la base de données fiables - quantification de la précarité des doctorants en cours T1) S'assurer que les doctorants ont un revenu minimum pour réaliser le travail de thèse T2
- 4.9. Renforcer et s'assurer de la bonne connaissance des dispositifs liées à la "non-discrimination" des entités formant l'UGA, engagé dans le solutionnement des difficultés rencontrées aux niveaux : handicap, discrimination, harcèlement, égalités femmes-hommes

# Demande de validation

**Pour les Comités techniques et les Conseils d'administration :**

Sur la base de l'analyse des écarts et du plan d'action présenté, il est proposé aux membres du comité technique de valider le principe d'une soumission du dossier auprès de la Commission Européenne en juillet 2020