

GAP Analysis HR excellence in Research – Université Bourgogne Europe

Statut				
I	Éthique, intégrité, égalité des sexes et science ouverte	Réalisation (++, +/-, -/+, --)	Ecart /obstacles à la mise en œuvre Forces Faiblesses	Initiatives déjà entreprises/actions prioritaires à mettre en place/ propositions d'amélioration
1	Éthique et intégrité de la recherche	+/-	<u>Forces :</u> - L'établissement est soumis aux textes de loi / réglementaires / ministériels traitant du sujet : L'article L211-2 du code de la recherche stipule : « Les travaux de recherche, notamment l'ensemble des activités de la recherche publique contribuant à ses objectifs mentionnés à l'article L. 112-1, respectent les exigences de l'intégrité scientifique visant à garantir leur caractère honnête et scientifiquement rigoureux et à consolider le lien de confiance avec la société. L'intégrité scientifique contribue à garantir l'impartialité des recherches et l'objectivité de leurs résultats ». - L'établissement dispose d'un référent Intégrité scientifique qui propose des formations. - L'établissement a mis en place depuis une commission déontologie qui intervient sur le périmètre de la valorisation/transfert, en prévention des situations de conflit d'intérêt. - Les doctorants de l'établissement ont l'obligation de suivre au moins 9 h de formation à l'intégrité scientifique. <u>Faiblesses :</u> - Pour le moment, l'établissement ne s'est pas doté d'une charte éthique, ni de référent déontologie. - Il n'est pas prévu de formation éthique obligatoire pour les personnels nouvellement nommés.	<u>Initiatives déjà entreprises :</u> L'établissement communique et sensibilise les personnels à ce sujet : https://www.ube.fr/promotion-de-lintegrite-scientifique/. <u>Actions proposées :</u> - Renforcer la sensibilisation et la formation à l'attention des personnels avec un volet Intelligence Artificielle. - Se doter d'une charte éthique et d'intégrité scientifique. - Nommer un référent déontologie.
2	Liberté de la recherche scientifique	+/+	<u>Forces :</u> - Le principe constitutionnel d'indépendance des universitaires, principe dégagé dans la décision du Conseil constitutionnel n° 83-165 DC du 20 janvier 1984 : « les fonctions d'enseignement et de recherche non seulement permettent mais demandent, dans l'intérêt même du service, que la libre expression et l'indépendance des personnels soient garanties par les dispositions qui leur sont applicables ».	<u>Initiatives déjà entreprises :</u> L'établissement communique, sensibilise les personnels et participe aux réflexions/débats à ce sujet : https://www.ube.fr/luniversite-bourgogne-europe-accueille-durant-3-jours-les-acteurs-nationaux-de-la-recherche-universitaire/. https://www.ube.fr/la-science-ouverte-a-luniversite-bourgogne-europe/.

			- L'établissement est soumis aux textes de loi / réglementaires / ministériels traitant du sujet : Article L. 952-2 du code de l'éducation : « Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du présent code, les principes de tolérance et d'objectivité ». - En 2020, la Loi de programmation de la recherche complète l'article L. 952-2 par un second alinéa : « Les libertés académiques sont le gage de l'excellence de l'enseignement supérieur et de la recherche français. Elles s'exercent conformément au principe constitutionnel d'indépendance des enseignants-chercheurs ». - La liberté de pensée et d'expression sont garanties à l'Université Bourgogne Europe. - De même, la liberté dans la conduite de la recherche est également garantie (avec quelques limites inhérentes au fonctionnement actuel de la recherche en France). Ceci est conforme à la Charte Européenne du Chercheur, il s'agit d'un principe fondamental reconnu par les lois de la République française. - Positionnement favorable et facilitateur de l'UBE pour les changements de laboratoire dans le cadre des procédures en vigueur. <u>Faiblesse</u> : Les chercheurs peuvent rencontrer certaines limitations en fonction de politiques spécifiques (développement durable, télétravail...) ou d'orientations particulières (financements fléchés...).	<u>Actions proposées</u> : - Rédiger un document de bonnes pratiques et procédure en termes de liberté académique. - Compléter le guide des bonnes pratiques de direction des unités de recherche par l'introduction d'une nécessité de soutenir les projets émergents/innovants. - Assurer la diffusion et la publicité des supports présentant les procédures.
3	Science ouverte	+/+	<u>Forces</u> : - L'établissement est soumis aux textes de loi / réglementaires / ministériels traitant du sujet : - o L'article 30 de la Loi pour une République numérique confère aux auteurs le droit de diffuser leurs travaux de recherche en <i>open access</i>. - o Dans le code de la recherche « Art. L. 533-4. – I. – Lorsqu'un écrit scientifique issu d'une activité de recherche financée au moins pour moitié par des dotations de l'État, des collectivités territoriales ou des établissements publics, par des subventions d'agences de financement nationales ou par des fonds de l'Union européenne est publié dans un périodique paraissant au moins une fois par an, son auteur dispose, même après avoir accordé des droits exclusifs à un éditeur, du droit de mettre à	<u>Initiatives déjà entreprises</u> : - L'établissement communique et sensibilise les personnels à ce sujet : https://www.ube.fr/la-science-ouverte-a-luniversite-bourgogne-europe/. - L'établissement s'est doté d'un service dédié et a mis en place un réseau de référents. <u>Actions proposées</u> : - Améliorer l'information et la sensibilisation des personnels sur les dispositifs liés à la science ouverte. - Mettre en place un comité dédié à la science ouverte au sein de l'UBE (établissements-composantes et établissements-associés). - Instituer une formation obligatoire pour les nouveaux

		disposition gratuitement dans un format ouvert, par voie numérique, sous réserve de l'accord des éventuels coauteurs, la version finale de son manuscrit acceptée pour publication, dès lors que l'éditeur met lui-même celle-ci gratuitement à disposition par voie numérique ou, à défaut, à l'expiration d'un délai courant à compter de la date de la première publication. Ce délai est au maximum de six mois pour une publication dans le domaine des sciences, de la technique et de la médecine et de douze mois dans celui des sciences humaines et sociales. La version mise à disposition en application du premier alinéa ne peut faire l'objet d'une exploitation dans le cadre d'une activité d'édition à caractère commercial. II. – Dès lors que les données issues d'une activité de recherche financée au moins pour moitié par des dotations de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics, des subventions d'agences de financement nationales ou par des fonds de l'Union européenne ne sont pas protégées par un droit spécifique ou une réglementation particulière et qu'elles ont été rendues publiques par le chercheur, l'établissement ou l'organisme de recherche, leur réutilisation est libre. III. – L'éditeur d'un écrit scientifique mentionné au I ne peut limiter la réutilisation des données de la recherche rendues publiques dans le cadre de sa publication. IV. – Les dispositions du présent article sont d'ordre public et toute clause contraire à celles-ci est réputée non écrite. ». - L'établissement s'est doté d'une <i>Feuille de route de la science ouverte</i> et met à jour régulièrement un <i>Baromètre de la science ouverte</i>. - Incitation institutionnelle très forte à déposer sur l'archive ouverte multidisciplinaire HAL : https://hal.science (fiches de caractérisation), à publier dans des revues ouvertes (plateforme PREO) et à la vulgarisation. - L'établissement est co-porteur, avec l'Université Marie et Louis Pasteur, de l'<i>Atelier de la donnée en Bourgogne-Franche-Comté</i> qui dispose de son propre portail de dépôt des données et dispense les formations relatives à la science ouverte à l'attention des chercheurs. Cet atelier de la donnée a également constitué un réseau de référents au sein des laboratoires de recherche. - L'établissement dispose d'un Datacenter régional labellisé pour le stockage des données de recherche produites. <u>Faiblesses :</u> - Pour le moment, l'établissement n'a pas mis en place de dispositif	enseignants chercheurs sur le volet recherche (science ouverte, SCD (Service Commun de Documentation), Pôle recherche...). - Doter les référents science ouverte dans les laboratoires d'une lettre de mission.
--	--	---	--

			d'accompagnement à l'ouverture et l'archivage des codes sources. - Les besoins d'acculturation à propos des dispositifs existants sont bien relevés. - Pour l'heure, il n'y a pas de structure interne institutionnelle réunissant les acteurs de la science ouverte au niveau UBE.	
4	Égalité des sexes	+/-	<u>Forces</u> : - L'établissement est soumis aux textes de loi / réglementaires / ministériels traitant du sujet : - o Décret n° 2023-1400 du 29 décembre 2023 relatif aux modalités de publication des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour réduire les inégalités dans les établissements d'enseignement supérieur. - o Circulaire du 18-6-2020 adressée aux présidents et présidentes d'universités et directeurs et directrices d'établissements d'enseignement supérieur : Assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection. - L'établissement respecte et rappelle les nécessités de parité dans les instances et les COmités Sélection (COS). - L'établissement s'est doté d'un comité de pilotage « égalité des chances », d'une vice-présidence déléguée notamment à l'égalité des chances, et de documents structurants relatif à l'égalité Femmes / Hommes (plans d'actions, convention avec les collectivités...). - L'établissement prend en compte ce sujet dans le déroulement des carrières (avancement, primes, CRCT (Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques)...) et informe les publics concernés. - L'établissement participe à la Journée internationale des droits des femmes. <u>Faiblesse</u> : La parité peut être difficilement mise en œuvre en raison des caractéristiques démographiques dans certaines disciplines	<u>Initiatives déjà entreprises</u> : - L'établissement communique et sensibilise les personnels à ce sujet notamment au sein des jurys de soutenance et des comités de sélection. - L'établissement a élaboré un plan d'action en faveur de l'égalité femmes hommes : https://ube.fr/wp-content/uploads/CA-08042021-delib12-ct-plan-action-egalite-femmes-homme.pdf. - L'établissement organise chaque année des événements lors de la Journée internationale des droits des femmes et intégrés au sein du Mois de l'Égalité. <u>Action proposée</u> : Mettre en place un système de <i>mentoring</i> (senior-junior).
5	Accueillir la diversité	+/-	<u>Forces</u> : - L'établissement est soumis aux textes de loi / réglementaires / ministériels traitant du sujet. - o La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (intégrée notamment dans le code de l'action sociale et des familles, dans le code de la santé publique, dans le code du travail) définit des obligations de mise aux	<u>Initiatives déjà entreprises</u> : - L'établissement communique et sensibilise les personnels et les étudiants à ce sujet : https://www.ube.fr/etudier-en-situation-de-handicap/orientation-et-insertion-professionnelle/. - L'établissement porte et soutient activement les actions en faveur de la diversité : (exemples) https://www.ube.fr/appel-a-projets-sur-la-diversite-et-la-

			normes d'accessibilité, notamment pour les établissements publics. - o La loi promeut l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique. Outre l'application du principe de non-discrimination, le statut général de la fonction publique est modifié pour tenir compte des difficultés particulières d'accès à l'emploi des travailleurs handicapés : modernisation du recrutement par contrat, recul ou suppression des limites d'âge pour se présenter aux concours, création d'un temps partiel de droit, mise en œuvre d'aménagements d'horaires pour les fonctionnaires handicapés ou les "aidants" familiaux. La loi a créé un Fonds pour l'Insertion Professionnelle dans la Fonction Publique (FIPHFP) qui sera alimenté par la contribution des ministères, des collectivités territoriales et des hôpitaux publics ne respectant pas l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés. - L'établissement s'est doté d'un schéma directeur du handicap et d'une vice-présidence handicap inclusion solidarités, d'un service dédié « la mission handicap » et de référents handicap. - L'établissement met en place des actions de sensibilisation des personnels. - L'établissement a mis en place une cellule de prévention et de lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS), et un dispositif de signalement des discriminations et du harcèlement.	migration-lab-forthem/. https://www.ube.fr/developpement-durable-et-inclusion-deux-priorites-votees-unanimement-par-lube/. <u>Actions proposées :</u> - Améliorer l'information et la promotion du dispositif des contrats doctoraux handicap. - Inclure une formation transversale sur le sujet dans le catalogue proposé aux doctorants de l'établissement. - Poursuivre l'aménagement des locaux en vue d'une meilleure accessibilité. - Mettre en place des enseignements universellement accessibles.
6	Le chercheur	+/-	<u>Forces :</u> - Le statut général du fonctionnaire en France impose à tous les fonctionnaires une obligation de discrétion, de réserve, de respect de la confidentialité et de neutralité. - L'établissement est soumis aux textes de loi / réglementaires / ministériels traitant du sujet : décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences. - L'établissement a mis en place des sessions de formation à l'attention des encadrants de thèse. - L'établissement est doté d'une vice-présidence Qualité et Vie au Travail (QVT) ainsi que d'un service dédié et d'une psychologue du travail. <u>Faiblesse :</u> Le risque de désengagement de l'investissement collectif est réel notamment en lien avec les questions d'éthique, de liberté et même de l'intelligence artificielle.	<u>Initiatives déjà entreprises :</u> - L'établissement a mis en place un certain nombre de médiations en cas de conflit, en lien avec la Vice-Présidente QVT et la psychologue du travail. - L'établissement participe aux réflexions à ce sujet et informe la communauté : https://www.ube.fr/qualite-de-vie-au-travail-et-incertitude-pourquoi-ne-rechercher-que-des-solutions-individuelles/.

7	La libre circulation des chercheurs	+ / +	Forces : - L'établissement est soumis aux textes de loi / réglementaires / ministériels traitant du sujet : - o Article L411-3 du code de la recherche : "Ces statuts doivent favoriser la libre circulation des idées et, sans préjudice pour leur carrière, la mobilité des personnels entre les divers métiers de la recherche au sein du même organisme, entre les services publics de toute nature, les différents établissements publics de recherche et les établissements d'enseignement supérieur, et entre ces services et établissements et les entreprises. Les missions réalisées dans le cadre du dispositif prévu aux articles L. 531-1 et suivants sont intégrées à l'évaluation du personnel de recherche lors de sa réintégration au sein de son corps d'origine. Ces statuts doivent permettre aux chercheurs, tout en poursuivant leurs travaux au sein des établissements publics de recherche, de collaborer, pour une période déterminée, renouvelable, avec des laboratoires publics ou privés, afin d'y développer des applications spécifiques. Les personnels de recherche des organismes de recherche qui exercent leur activité dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel participent à la vie démocratique de ces établissements dans les conditions fixées par les articles L. 952-24 et L. 953-7 du code de l'éducation. - o Article L952-2-1 du code de l'éducation : « Leurs statuts leur permettent d'exercer ces missions simultanément ou successivement. Ils favorisent leur mobilité entre les différents statuts des personnels de l'enseignement supérieur et ceux de la recherche, au sein du même établissement d'enseignement supérieur, entre établissements d'enseignement supérieur, avec les organismes de recherche et les fondations du secteur de la recherche, avec les services publics de toute nature et entre ces services et établissements et les entreprises, en France ou à l'étranger. Ces statuts permettent à ces personnels, tout en poursuivant leurs travaux au sein des établissements d'enseignement supérieur, de collaborer, pour une période déterminée et renouvelable, avec des laboratoires publics ou privés, afin d'y développer des applications spécifiques. Ces statuts peuvent, en particulier, permettre des adaptations au régime des positions prévues par le statut général de la	Initiatives déjà entreprises : - L'établissement communique et informe régulièrement les personnels sur les dispositifs prévus et des calendriers à respecter. - L'établissement soutient et porte des actions en ce sens : https://www.ube.fr/appele-a-projets-sur-la-diversite-et-la-migration-lab-forthem/. Action proposée : Améliorer l'information et la promotion des dispositifs de mobilité géographique et thématique (alliance européenne FORTHM, mobilité interne, CRCT (Congés pour Recherches ou Conversions Thématique : dispositif permettant aux personnels enseignants-chercheurs de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débiter, finaliser des projets de recherche), chaires industrielles, start-up...).
---	-------------------------------------	-------	--	--

			fonction publique. ». - L'établissement met en œuvre et soutient les dispositifs nationaux permettant des mobilités (Loi Programmation de la Recherche, mobilité public/privé, cumul d'activités, création de <i>startup</i>, mise en disponibilité, mise à disposition), notamment thématiques par le biais des CRCT, et/ou géographiques. Ce soutien s'opère également au travers des délégations auprès du CNRS par exemple, ou encore du BQR (Bonus Qualité Recherche : appel à projets interne à l'UBE) « Recherche en réseau », de l'alliance européenne FORTHEM, des mobilités Erasmus et enfin dans le cadre des Pôles interdisciplinaires créés au sein de l'UBE. <u>Faiblesse</u> : La communauté déplore toutefois le manque d'accompagnement lors des changements de section CNU (Conseil National des Universités : un comité disciplinaire national chargé d'évaluer les enseignants-chercheurs français, en particulier pour leur qualification, leur recrutement et leur évolution de carrière).	
8	Durabilité de la recherche	-/+	<u>Forces</u> : - L'établissement s'inscrit dans la dynamique nationale et ministérielle sur ce sujet : Plan climat-biodiversité et transition écologique de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-06/plan-climat-biodiversite-et-transition-cologique-de-l-enseignement-sup-rieur-et-de-la-recherche-2022-28244.pdf). - L'établissement agit avec ses partenaires institutionnels (convention de site avec INRAE (Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement) et IAD (Institut Agro Dijon), Signature du plan climat biodiversité métropolitain. - L'établissement s'est doté d'un schéma directeur du développement durable (https://www.ube.fr/elaboration-et-vote-du-schema-directeur-du-developpement-durable-de-la-responsabilite-societale-et-environnementale/) et d'une vice-présidence dédiée. - L'établissement met en œuvre les dispositifs d'incitation tels que l'introduction de critères développement durable dans les procédures de marchés publics ou encore les forfaits mobilité durable, le prêt de vélo et accessoires pour les déplacements professionnels courts. - L'établissement a mis en œuvre des actions de formation et de sensibilisation des personnels avec montée en compétences sur le sujet (conférences, formation TEDS, ...). - L'établissement s'attache à prendre en compte ces critères dans	<u>Initiatives déjà entreprises</u> : - L'établissement a déjà déployé un certain nombre d'actions sur le sujet : campagne de bilan carbone des laboratoires, Bureau Vert (véritable laboratoire d'idées et d'actions, il associe étudiants, personnels et enseignants-chercheurs autour des 17 Objectifs de Développement Durable de l'ONU), relai des sites de covoiturage, recyclage (site de troc), Label Ecojardin (https://www.ube.fr/lube-engagee-pour-la-biodiversite-premiere-visite-pour-le-label-ecojardin/), actions de la <i>Green Sustainability Unit</i> de l'alliance européenne FORTHEM (déplacements entre partenaires), participation de l'UBE au Challenge de la mobilité durable et au projet FAST 2050 (ville neutre en carbone avec CHU, Grand Dijon habitat pour la fluidification de la mobilité). <u>Actions proposées</u> : - Améliorer la formation et la sensibilisation des personnels pour minimiser les impacts environnementaux et sociétaux négatifs des activités de recherche. - Mettre en place le groupe de travail pour charte LUMEN (Laboratoire et plateformes Unis pour la Mobilité et l'Environnement) pour élaborer la charte et les bilans carbone. - Poursuivre la rénovation énergétique et améliorer l'accessibilité des bâtiments de l'UBE. - Organiser annuellement les Assises de la recherche durable

			tous les domaines (par exemple, les travaux du datacenter régional ont permis le refroidissement des serveurs avec récupération d'énergie) mais aussi en lien avec la protection des personnes et de l'environnement (procédure de gestion des déchets chimiques des laboratoires). <u>Faiblesse</u> : Le déploiement des différentes actions se fait dans un environnement fluctuant avec notamment une incertitude financière importante.	à UBE. - Se porter candidat à l'obtention du label DD&RS (Développement Durable et Responsabilité Sociétale).
II	Évaluation, recrutement et progression des chercheurs	Réalisation (++, +/-, -/+, --)	Ecart /obstacles à la mise en œuvre Forces Faiblesses	Initiatives déjà entreprises/actions prioritaires à mettre en place/ propositions d'amélioration
9	Évaluation du chercheur	-/+ partiellement	<u>Forces</u> : - De nombreuses informations sont présentes sur intranet. - Un courrier exhaustif du président est adressé aux collègues. - L'UBE dispose d'une procédure de promotion interne, qui est mise en œuvre annuellement par un comité indépendant (la "CALECHE" : Commission d'Avancement Local des Enseignants-CHERcheurs). C'est une commission interne à l'UBE mise en place pour instruire les dossiers d'avancement local des personnels enseignants-chercheurs. <u>Faiblesse</u> : La communication pourrait être améliorée (critères pour les candidats, historique, taux de pression...).	<u>Procédures existantes déclinées suivant la nature de l'évaluation</u> : 1) <u>Avancement de grade des enseignants-chercheurs</u> : circulaire annuelle de l'établissement annonçant la campagne annuelle d'avancement de grade (campagne au titre du CNU et campagne locale) et les informations disponibles sur l'intranet (ressources – RH- Avancement – Avancement des enseignants-chercheurs). Références juridiques : articles 40 et 56 du <u>décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié</u>, et dispositions complétées par les lignes directrices de gestion ministérielles du 25 mars 2024 sur les promotions et valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. 2) <u>Avancement d'échelon</u> : informations disponibles sur l'intranet ; avancement de droit commun à l'ancienneté, avancement accéléré (information disponible quant aux bonifications), avancement réduit de moitié en congé parental, interruption de l'avancement en cas de disponibilité. 3) <u>Avancement de corps, de grade et d'échelon des personnels BIATSS : personnels chercheurs IGE (InGénieurs d'Études), IGR (InGénieurs de Recherche)</u> : circulaires annuelles de l'établissement, lignes directrices de gestion ministérielles fixant les critères de valeur professionnelle et d'expérience professionnelle, diffusion des rapports ministériels liés aux promotions, organisation de groupes de travail avec les organisations syndicales (ancien format des Commissions Paritaires d'Établissement) en vue de la remontée des classements du chef de l'établissement à la DGRH (Direction

				Générale des Ressources Humaines). En amont, commission interne de l'établissement composée d'experts chargés d'examiner les dossiers et de proposer un pré-classement de l'administration. 4) <u>Promotion interne : repyramidage</u> : circulaire annuelle de l'établissement annonçant la campagne de promotion interne au corps des professeurs des universités au bénéfice des maîtres de conférences : au préalable procédure au CSA (Comité Social d'Administration) et conseil d'administration (CA) en vue d'une délibération CA dans le cadre des sections CNU ciblées pour un repyramidage et informations disponibles sur l'intranet. Lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la création d'une voie temporaire de promotion interne au corps des PU en date du 10 mars 2023. 5) <u>CRCT</u> : circulaire annuelle de l'établissement ; sur contingent CNU et au titre de l'établissement et informations disponibles sur l'intranet (ressources – RH – Congés CRCT CPP). Références juridiques : l'article 19 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984, les conditions d'attribution du CRCT sont précisées par l'arrêté du 27 septembre 2019. 6) <u>CPP (Congés pour Projet Pédagogique)</u> : circulaire annuelle de l'établissement ; informations disponibles sur l'intranet (ressources – RH – Congés CRCT CPP). Travail en lien depuis 2024 entre le Service des Personnels Enseignants (SPE) et le CIPE afin de communiquer sur le dispositif et d'orienter les enseignants-chercheurs vers le Centre d'Innovation Pédagogique et d'Evaluation (CIPE) ; depuis la campagne 2024, envoi systématique d'un courriel de communication ciblé émanant du SPE pour les CRCT et CPP après congé maternité, parental et d'adoption. <u>Actions proposées :</u> - Rédiger un guide de l'enseignant-chercheur sur la politique d'évaluation de l'établissement (procédures, critères, taux de pressions, dates, etc.). - Faciliter et mettre en valeur l'accès de l'information sur l'intranet.
10	Recrutement	+/- presque	<u>Forces :</u> - Nous recrutons des enseignants-chercheurs sur des chaires de professeurs juniors (CPJ). - Le Service des Personnels Enseignants présente une très grande réactivité. Les réponses sont précises. - Nous proposons un accompagnement individualisé des nouveaux	<u>Procédures existantes :</u> 1) Les procédures sont conformes à la réglementation : transparence, traçabilité écrite, formation des présidents de COS, guides sur l'impartialité, schéma directeur du handicap, plan égalité homme-femme. Des avis émis par la commission déontologie sont transmis et il y a un florilège du corpus de la

			arrivants enseignants-chercheurs, doctorants contractuels et BIATSS. - Les maîtres de conférences (MCF) stagiaires bénéficient d'un accompagnement du CIPE (disposition réglementaire : formation des MCF stagiaires). - Pour tous les nouveaux enseignants-chercheurs, il y a une prime d'installation de recherche depuis 3 ou 4 ans de 6 000 euros à consommer l'année civile N+2 de l'année N du recrutement (Loi de Programmation de la Recherche)). <u>Faiblesses :</u> - Les profils d'enseignants-chercheurs ne sont pas systématiquement en anglais. - Il n'y a pas d'accueil des conjoints s'ils ne travaillent pas à l'UBE.	jurisprudence liée au recrutement des enseignants-chercheurs 2) Pour les BIATSS, nous utilisons le site <i>Between</i> et la rubrique "l'université recrute" du site internet de l'UBE (calendrier et profils). 3) Accompagnement des enseignants-chercheurs et doctorants contractuels nouveaux arrivants : les personnels nouvellement arrivés sont reçus individuellement par les gestionnaires du SPE. Un « mémo des nouveaux arrivants » est utilisé par les gestionnaires du SPE pour évoquer à l'occasion d'un entretien les problématiques liées à : l'aide à l'installation, aux primes, au SFT (Supplément Familial de Traitement), à la MGEN (organisme de sécurité sociale et de mutuelle), PSC (Protection Sociale Complémentaire), à la gestion de la dérogation d'heures complémentaires, et le lien vers le « guide d'accueil des nouveaux personnels du site UBE » est communiqué. 4) Les personnels BIATSS nouvellement arrivés sont accueillis individuellement par leurs gestionnaires selon la filière et le grade. <u>Actions proposées :</u> - Garantir la publication des fiches de poste d'enseignants-chercheurs et de chercheurs (recrutement supérieur à un an) à l'échelle européenne. - Mettre les fiches de postes en anglais sur EURAXESS. - Créer des livrets d'accueil numériques en français et en anglais destinés aux enseignants-chercheurs et aux doctorants et postdoctorants. - Élargir le <i>Welcome desk</i> aux postdoctorants. - En mobilisant les réseaux de l'UBE et l'agence d'attractivité de Dijon Métropole, faciliter l'accueil des conjoints des personnels nouvellement recrutés. - Formaliser la stratégie OTM-R dans un document cadre et la publier sur le site de l'UBE.
11	Sélection	+/- presque	<u>Forces :</u> - La structure et la composition nominative des comités de sélection (COS) sont proposées par les bureaux de commissions de proposition, puis validées par le Conseil ACadémique Restreint aux enseignants-chercheurs (CACR). - Après les auditions, chaque président de COS présente la procédure de recrutement et explique le classement des candidats devant les membres du Conseil Académique restreint. - Certaines auditions de recrutement sont particulièrement innovantes en proposant des mises en situation de leçon.	<u>Procédures existantes :</u> Après les auditions, chaque président de comité de sélection présente la procédure de recrutement et explique le classement des candidats devant les membres du Conseil Académique restreint. Ces classements sont ensuite présentés devant le CA restreint, puis sont saisis dans l'application nationale Odyssée. Les candidats réceptionnent alors un courriel et sont invités à accepter (ou non) le poste. La communication au sein de chaque composante et laboratoire est assurée par les gestionnaires du SPE qui prennent contact avec le lauréat. Pour les personnels

			<u>Faiblesse</u> : La communication relative à la procédure recrutement pourrait être améliorée.	BIATSS (IGR-IGE), le service BIATSS informe les directeurs et les responsables administratifs de composante. Les résultats des concours BIATSS sont communiqués à la communauté via la lettre d'information BIATSS. <u>Actions proposées</u> : - Renforcer les dispositifs de sensibilisation à la non-discrimination des membres des comités de sélection (capsules vidéo). - Veiller au respect des règles déjà mises en place. - Concevoir un guide pour accompagner les membres des comités de sélection dans l'application des principes OTM-R
12	Évolution de carrière	+/- Presque	<u>Forces</u> : - Nous soutenons l'évaluation qualitative. Nous avons signé la déclaration de San Francisco et la déclaration de Dora. - Pour la prime C3 du RIPEC (composante « individuelle » du régime de prime des personnels enseignants-chercheurs), et l'avancement de grade (Commission d'Avancement Local des Enseignants-CHercheurs - CALECHE), les candidats remplissent une grille pour présenter les éléments de leur dossier pour les évaluateurs. - Pour la C3 RIPEC, les BCP (Bureaux de Commissions de Proposition – instances locales d'enseignants-chercheurs élus par leurs pairs) proposent un rapporteur disciplinaire et le CACR un rapporteur institutionnel. - La commission d'avancement local des enseignants-chercheurs est pluridisciplinaire. - Nous tenons compte des spécificités des dossiers pour les collègues exerçant sur les sites délocalisés.	<u>Initiatives déjà entreprises</u> : Pour l'avancement de grade comme pour l'attribution de la composante C3 du RIPEC les dossiers sont évalués par un rapporteur institutionnel et un rapporteur disciplinaire. Pour compléter leur dossier, les candidats remplissent une grille pour présenter les éléments de leur dossier aux évaluateurs. <u>Action proposée</u> : Pour l'avancement de grade, spécifier comment sont pris en compte les critères par l'UBE au travers de lignes directrices de gestion.
	Coauteur	+/- Presque	L'établissement considère qu'il n'y a pas d'harmonisation souhaitable des pratiques de co-auteurs entre les champs disciplinaires. Il est important de tenir compte de la diversité des disciplines.	<u>Actions proposées</u> : Rappeler sur les documents d'évaluation et les lignes directrices de gestion que l'établissement considère qu'il n'y a pas d'harmonisation souhaitable des pratiques de co-auteurs entre les champs disciplinaires.
	Reconnaissance de l'expérience de mobilité	++ complètement	<u>Forces</u> : - Nous tenons compte des spécifiés des dossiers pour les collègues sur les sites délocalisés. - La mobilité est soutenue au sein de l'alliance européenne FORTHEM. Il y a des référents dans toutes les composantes. <u>Faiblesses</u> :	- Conformément à la réglementation (décret n°2009-462 du 23 avril 2009 modifié relatif aux règles de classement des personnes nommées dans les corps d'enseignants-chercheurs des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur), nous avons une procédure de classement permettant

			- Il faudrait davantage pouvoir valoriser la diversité des parcours et admettre l'hétérogénéité dans les temps de carrière. - Il faudrait pouvoir tenir davantage compte des parcours atypiques dans lesquels l'âge civil est différent de l'âge "académique" (par exemple cas de collègues ayant débuté dans des entreprises privées)	la reconnaissance de l'expérience professionnelle antérieure au recrutement pour les enseignants-chercheurs et les personnels d'appui à la recherche au moment de la titularisation. - Concernant les CRCT, nous prenons en compte la maternité. Le SPE identifie les personnels qui pourraient bénéficier du dispositif dans sa communication. - Nous avons une communication active sur la possibilité de mobilité au sein de l'alliance FORTHEM.
III	Conditions et Méthodes de Travail	Réalisation (++, +/-, -/+, --)	Ecart /obstacles à la mise en œuvre Forces Faiblesses	Initiatives déjà entreprises/actions prioritaires à mettre en place/ propositions d'amélioration
13	Conditions de travail, financement et salaires	+/-	<u>Forces :</u> - Le campus de l'université est beau et grand : globalement les conditions de travail au niveau de l'environnement physique sont bonnes. Il abrite des plateformes, qui offrent des opportunités très importantes pour la recherche. La force de l'université réside également dans la pluridisciplinarité de sa recherche et des formations dispensées. - L'établissement a mis en place différents dispositifs de médiation et de qualité de vie au travail dans le cadre d'une véritable politique de prévention des risques psychosociaux. Ces dispositifs d'accompagnement regroupent l'écoute, des médiations, des diagnostics, des enquêtes ... Le service PS-QVT et une psychologue du travail sont également disponibles pour le personnel d'Université. - La MSH (Maison des Sciences sociales et des Humanités) effectue un important travail de veille et de suivi des projets en Sciences Humaines. Elle fournit les supports pour développer la recherche notamment via les plateformes qu'elle abrite. Elle accompagne également les chercheurs par le biais de formations. - L'établissement a mis en place différents dispositifs de lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes. - L'établissement s'est doté de dispositifs d'appui au montage de projet pour les demandes de financement pour la recherche (support recherche - support.recherche@u-bourgogne.fr), avec notamment la création de la cellule STRADA dédiée à l'aide au montage de projets européens. - Les CRCT sont de belles possibilités pour améliorer les conditions de travail (pour une reconversion thématique, un retour de congé maternité). - La diffusion et la vulgarisation de la recherche à l'UBE est un point positif : auprès des collègues mais aussi du grand public (Open	<u>Actions proposées :</u> - Communiquer et informer sur l'existence des nombreux dispositifs d'aide et d'accompagnement des chercheurs et des doctorants, notamment pour la prévention des risques psychosociaux et la lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes. - Évaluer les résultats des dispositifs de médiation et d'accompagnement (QVT et RPS). - Prévoir une décharge horaire sur le temps de service lorsqu'une lettre d'intention a été retenue, pour permettre aux collègues de consacrer du temps à la deuxième phase. Cela permettrait d'encourager les collègues à déposer. - Prendre en compte au niveau de l'évolution de carrière (CALECHE), ou au moment du recrutement, non seulement le nombre de projets retenus, mais aussi le nombre de projets déposés. - Mieux informer sur la cellule d'aide au montage de projets européens « STRADA », l'alliance européenne FORTHEM et la SATT SAYENS (Société d'Accélération de Transfert de Technologie), avec notamment des actions d'incitation en direction des enseignants-chercheurs afin de les amener à s'intéresser à ces dispositifs. - Mieux informer sur la gouvernance et l'organisation de l'UBE, de même que sur les modalités de participation aux différentes instances, afin d'amener les enseignants-chercheurs à plus s'y investir.

			Labs, Experimentarium, Nuit Des Chercheurs par exemple). <u>Faiblesses :</u> - Certains locaux sont parfois vétustes et mal adaptés au réchauffement climatique. - La réponse aux appels à projets, notamment européens, prend du temps au chercheur et au laboratoire, qui peut rester invisible pour l'université. - Les CRCT sont trop peu nombreux. - La gestion financière des projets est un gros travail. Certains laboratoires peuvent se sentir démunis, lorsqu'ils n'ont pas de ressources dédiées. - Il existe un manque d'information et de connaissances des nombreux dispositifs disponibles au sein de l'établissement. - Un certain nombre d'enseignants-chercheurs ne s'impliquent pas dans la gouvernance de l'université par manque de temps.	
14	Stabilité de l'emploi conditions de travail et salaires		<u>Forces :</u> - L'UBE, en tant qu'établissement public, offre majoritairement des emplois d'enseignants-chercheurs titulaires de la fonction publique d'État, garantissant un haut niveau de stabilité de l'emploi. - L'établissement recrute également des agents contractuels en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), en fonction des besoins liés aux projets de recherche et du cadre réglementaire national. - Une charte de gestion des agents contractuels a été mise en place afin de sécuriser les parcours professionnels, notamment à travers des dispositifs de réévaluation périodique. - Les rémunérations s'appuient sur des grilles indiciaires nationales (pour les fonctionnaires) et sur des cadres validés par les instances de l'établissement (pour les contractuels), garantissant transparence et équité. <u>Faiblesses :</u> - Les marges de manœuvre en matière de progression salariale restent limitées en raison du cadre statutaire et réglementaire. - Par ailleurs, le contexte budgétaire global, marqué par des contraintes accrues, peut limiter les capacités d'évolution des politiques de ressources humaines à court terme.	<u>Action proposée :</u> - Renforcer la communication et la lisibilité des différents statuts, parcours professionnels et modalités de rémunération au sein de l'établissement. - Mieux valoriser et diffuser la charte de gestion des agents contractuels auprès des personnels concernés. - Développer des actions d'accompagnement des parcours professionnels, notamment en matière d'évolution de carrière et de mobilité interne. - Engager une réflexion, à moyens constants, sur les leviers non financiers d'amélioration des conditions de travail (organisation du travail, reconnaissance, accompagnement).
15	Obligations contractuelles légales		<u>Force :</u> - La cellule juridique au Pôle des Affaires Juridiques et Institutionnelles vient en appui et répond rapidement aux sollicitations. Un collègue juriste est positionné également au	<u>Actions proposées :</u> - Mettre en place des séances d'information destinées aux enseignants-chercheurs, aux postdoctorants et/ou aux doctorants sur leurs obligations dans les contrats de

			Pôle Recherche de l'établissement. - Les conventions qui lient l'établissement et donc ses enseignants-chercheurs et chercheurs suivent un circuit de vérification/validation auprès des gestionnaires de laboratoires puis des services centraux et direction de l'établissement avant leur passage devant les instances et leur signature par le Président. <u>Faiblesse</u> : Il existe un manque de formation des personnels sur les obligations contractuelles légales et un manque d'information sur ces services support disponibles	recherche (responsabilité, transparence budgétaire...). - Renforcer la communication à propos des dispositifs d'appui juridique proposés au sein de l'UBE
16	Diffusion et valorisation des résultats		<u>Force</u> : L'UBE met à disposition des personnels enseignants-chercheurs différents structures/dispositifs pour les aider à diffuser et valoriser leurs résultats au mieux : - La SATT SAYENS, l'incubateur DECA BFC, le Pôle Universitaire d'Innovation en Bourgogne-Franche-Comté (PUI BFC) ; - Le Pôle Culture et les Editions Universitaires de Dijon (EUD) ; - L'Atelier de la Donnée en Bourgogne-Franche-Comté ; - La cellule juridique au PAJL de l'université ; - Le référent intégrité scientifique. <u>Faiblesse</u> : Il existe un manque de formation des personnels sur les modalités de diffusion et de valorisation de leurs résultats scientifiques.	<u>Actions proposées</u> : - Améliorer la communication et la diffusion de l'information sur les différents structures/dispositifs disponibles. - Mettre en place des séances d'information destinées aux enseignants-chercheurs, aux postdoctorants et/ou aux doctorants sur les modalités de valorisation économique des résultats de recherche.
IV	Carrières scientifiques et développement des talents	Réalisation (++, +/-, -/+, --)	Ecart /obstacles à la mise en œuvre Forces Faiblesses	Initiatives déjà entreprises/actions prioritaires à mettre en place/ propositions d'amélioration
17	Valoriser la diversité des carrières dans la recherche	-/+	<u>Forces</u> : - La Loi de programmation de la recherche de 2020 a ouvert de nouvelles voies de recrutement des chercheurs et enseignants-chercheurs et des passerelles possibles entre les secteurs publics et privés. - L'établissement participe régulièrement aux campagnes de recrutement sur les chaires de professeur junior (CPJ). - L'établissement participe au dispositif Accueil de Talents de la Recherche et Appui à la Coopération sur le Territoire (ATRACT) visant à favoriser l'installation de jeunes chercheurs de haut niveau dans les laboratoires de Bourgogne-Franche-Comté. - Pour le dispositif RH et le CRCT, certains critères peuvent s'avérer prioritaires, comme par exemple la mobilité. - L'alliance européenne FORTHEM est un outil disponible pour la mobilité.	<u>Initiatives déjà entreprises</u> : - Dans la filière santé, le salaire des enseignants-chercheurs HU est maintenu lors d'une année de mobilité, et la charge d'enseignement redéployée. - Les CRCT constituent un levier pour accompagner la diversité des parcours des enseignants-chercheurs, en leur permettant de développer leurs activités de recherche, d'explorer de nouvelles orientations scientifiques ou de renforcer leurs collaborations. - L'alliance FORTHEM favorise l'accueil de postdoctorants et/ou d'enseignants chercheur en mobilité internationale. <u>Actions proposées</u> : - Réaliser des supports de communication, notamment pour expliquer les dispositifs de mobilité géographique et

			<u>Faiblesses :</u> - Un changement de thématique lors d'une mobilité implique d'intégrer une nouvelle équipe au sein d'un laboratoire, ce qui peut soulever la question des modalités d'accompagnement. - Dans certaines sections, le CNU impose une mobilité. - En cas de mobilité, le service d'enseignement est en général redéployé sur les autres enseignants-chercheurs de la discipline. Les enseignants-chercheurs ont ainsi tendance, et plus particulièrement dans certaines disciplines, à se censurer afin de ne pas mettre en difficulté leurs collègues. - Il existe un certain manque de communication car les personnels ne connaissent pas tous les dispositifs disponibles. - Pour les personnels ingénieurs, techniques, de recherche et de formation (ITRF), la possibilité de solliciter un changement de BAP (branches d'activité professionnelle) entre les huit existantes est peu connue.	thématique. - Proposer aux jeunes maîtres de conférences un accompagnement sur la recherche et leur carrière. - Prendre en compte les critères de diversité de carrière dans la procédure d'avancement local. - Traduction en anglais les documents d'information, les fiches de poste et le site internet.
18	Développement de carrière et de conseils	-/+	<u>Forces :</u> - Le Pôle RH diffuse largement de nombreuses informations et est disponible pour des rendez-vous individuels. Les gestionnaires RH sont en capacité d'expliquer les dispositifs disponibles et le font dans la déclinaison de leur mission, en contact avec les enseignants-chercheurs. Ils jouent ce rôle de conseil. - D'autres structures peuvent également apporter des conseils, comme le CIPE. Ainsi, un projet pédagogique peut être pris en compte quand il s'avère innovant. - Il existe une diffusion de l'information institutionnelle. <u>Faiblesses :</u> - Aucun suivi de carrière individuel ni personnalisé n'est mis en place pour les personnels enseignants-chercheurs. Seul un suivi administratif dématérialisé existe (https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_suivi_carriere.htm). - Il n'existe pas d'entretien annuel pour les enseignants-chercheurs dans le cadre de leur statut national. - Un seul conseiller mobilité carrière existe.	<u>Initiatives déjà entreprises :</u> - Une politique de systématisation de l'information a commencé, avec la volonté de faire par discipline et avec plus d'encadrement. <u>Actions proposées :</u> - Mettre en place un club de mentorat basé sur le volontariat (groupe de seniors de plusieurs disciplines volontaires à la disposition de toute personne cherchant de l'information). - Proposer qu'un volontaire par UFR devienne référent carrière dans chaque composante. - Proposer des rendez-vous carrière pour le personnel enseignant-chercheur, si besoin et sur demande. - Communiquer sur le panel de formations en lien avec la recherche.
19	Développement professionnel continu	++	<u>Forces :</u> - L'UBE propose chaque année un catalogue de formations accessibles à tous les personnels de l'établissement. - Des formations CIPE sont également disponibles mais centrées plutôt sur les pratiques pédagogiques. - La cellule STRADA de l'UBE accompagne les chercheurs dans le montage des projets européens de recherche.	<u>Actions proposées :</u> - Améliorer la diffusion de l'information, notamment en passant par les directeurs d'unité pour pouvoir élargir le personnel informé, comme par exemple les BIATSS titulaires d'une HDR - Rendre obligatoire la participation des nouveaux enseignants-chercheurs à la formation de soutien aux

			<u>Faiblesses :</u> - Les personnels BIATSS titulaires d'une habilitation à diriger les recherches (HDR) ne sont souvent pas concernés par les formations mentionnées en forces en raison d'un manque de communication à leur encontre. En effet, la liste de diffusion utilisée pour informer des formations est celle des enseignants-chercheurs, liste à laquelle ils n'appartiennent pas. - L'intranet de l'UBE, au sein duquel existe une documentation très abondante, n'est pas assez systématiquement utilisé par le personnel de l'université.	activités de recherche à l'UBE (science ouverte, SCD, alliance européenne FORTHUM, pôle recherche dont cellule STRADA) et encourager la participation des autres enseignants-chercheurs à cette formation.
20	Supervision et tutorat	Post thèse : -- Suivi thèse : -/+	<u>Forces :</u> <u>Suivi thèse</u> - Le Comité de suivi individuel (CSI) permet un suivi annuel et évite ainsi d'avoir des doctorants 'perdus' - Un travail de communication important est réalisé avec les écoles doctorales. - Une formation continue est proposée aux directeurs de thèse. <u>Après recrutement</u> Un dispositif formalisé de suivi des maîtres de conférences stagiaires est mis en œuvre, articulé autour d'un bilan intermédiaire et d'un bilan final intégrant les dimensions enseignement et recherche, ainsi que les retours des encadrants et des stagiaires, favorisant un accompagnement structuré et un dialogue continu. <u>Faiblesses :</u> - Il n'est pas facile de mettre en place des rendez-vous systématiques avec le directeur du laboratoire pour chacun des doctorants. - La présence d'équipes de recherche et de doctorants sur les sites délocalisés de l'UBE (hors Dijon) est de nature à rendre les échanges plus difficiles, de par la distance géographique parfois importante entre certains sites géographiques.	<u>Actions proposées :</u> <u>Suivi thèse</u> - Rajouter des informations spécifiques pour les doctorants et les postdoctorants dans le livret d'accueil. - Mettre en place un club de mentorat junior (groupe de juniors (doctorants, postdoctorants et jeunes enseignants-chercheurs) pour un continuum master-doctorat au sein des laboratoires/UMR) ; <u>Après recrutement</u> - Mettre en place un club de mentorat senior (groupe de seniors à la disposition de toute personne cherchant de l'information et des conseils). - Identification d'un « parrain » pour les jeunes maîtres de conférences dans le laboratoire mais hors de leur thématique recherche. - Rendre plus lisible pour les enseignants-chercheurs toutes les informations utiles après leur titularisation