



Stratégie Ressources Humaines pour la Recherche à l'Université de Montpellier

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

Table des matières

1	Préambule.....	2
2	Démarche de l'UM vers la labellisation européenne « HR Excellence for Research »	2
2.1	Contexte.....	2
2.2	Démarche de l'UM	3
2.3	Groupe de travail	4
2.4	Méthodologie.....	5
3	Résultats de l'évaluation interne	6
3.1	Forces	6
3.2	Perspectives d'amélioration	8
4	Stratégie Ressources Humaines pour la recherche à l'UM.....	11
4.1	Stratégie Ressources Humaines pour la recherche	11
4.2	Mise en œuvre de la stratégie	11
5	Conclusion.....	12
	Annexe 1	13

1 Préambule

Née en janvier 2015 par la fusion des Universités Montpellier 1 et 2, l'Université de Montpellier (UM) bénéficie de l'excellence et de la complémentarité de ces deux établissements. Elle renoue ainsi avec l'ambition universaliste de la première université créée à Montpellier en 1289, une université laïque et internationale. De Rabelais à Curie en passant par Renaudot, Chaptal ou Grothendieck, intellectuels et scientifiques ont dessiné huit siècles durant les contours d'une université ouverte étroitement liée à la vie de la Cité et impliquée dans les grands défis de son époque. L'Université de Montpellier réunit aujourd'hui une vaste communauté de savoirs qui intègre les sciences, les techniques, la médecine, les sciences de l'environnement, les sciences de l'éducation, les sciences économiques, le droit ou encore les sciences politiques.

L'Université de Montpellier fédère 17 composantes réunies en deux grands domaines de formation complémentaires (sciences, technologies, santé / droit, économie, gestion). Elle offre la possibilité d'acquérir des compétences multiples en adéquation avec les exigences des métiers de demain (robotique/ingénierie et santé, économie et environnement, droit et technologies de l'information, etc.). Classée dans les palmarès internationaux (Shanghai, QS ranking), l'Université de Montpellier dispose d'une expertise internationalement reconnue dans un large éventail de domaines scientifiques tels que la biologie-santé, l'agro-environnement, la chimie, les sciences et technologies de l'information et de la communication... Elle coordonne 5 Laboratoires d'Excellence et 7 Équipements d'Excellence.

Devenu sixième université de France par sa taille, l'UM rassemble quelques 41 000 étudiants (dont 16% d'étrangers), 1 700 doctorants (dont 50% d'étrangers) et une communauté de 4 300 agents au service de la recherche.

Rappelons que le décret n° 2014-1038 du 11 septembre 2014 portant création de l'université de Montpellier (voir JORF n°0212 du 13 septembre 2014 page 15066 ; <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029446865&categorieLien=id>) prévoit que « **l'université de Montpellier** assure l'ensemble des activités exercées par les universités Montpellier-I et Montpellier-II qu'elle regroupe [...] Les **droits et obligations** des deux universités montpelliéraines **sont transférés à l'université de Montpellier** ».

Ainsi, l'analyse interne effectuée au sein de l'université et la stratégie qui en découle sont étendues au nouvel établissement dans son ensemble.

2 Démarche de l'UM vers la labellisation européenne « HR Excellence for Research »

2.1 Contexte

Depuis 2005, la Commission Européenne a émis une série de recommandations (JO L75/67 du 22.03.2005) à destination des chercheurs, des employeurs et des bailleurs de fonds publics et privés, et adopté deux textes: la « Charte européenne des chercheurs » et le « Code de conduite de recrutement des chercheurs » (http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/eur_21620_en-fr.pdf).

Ces textes relatifs aux droits et aux obligations des employeurs et de tous les personnels ayant une activité liée à la recherche scientifique visent à faciliter les carrières, généraliser les

bonnes pratiques, les conditions d'emploi et la mobilité des métiers de la recherche en Europe. Ils constituent un outil essentiel de la politique européenne de recherche qui vise à rendre la carrière de chercheur plus attractive et qui représente un aspect majeur de sa stratégie de croissance et de l'emploi. Les établissements répondant à la Charte et au Code reçoivent de la Commission Européenne le label européen «HR Excellence in Research».

En qualité d'université de recherche intensive, l'établissement a réaffirmé son engagement à faire évoluer ses pratiques et à se rapprocher au mieux des recommandations énoncées dans la Charte et le Code. Un plan d'action a été proposé pour compléter la démarche vers la labellisation « **HR Excellence in Research** » et un groupe de travail s'est constitué au 3^{ème} trimestre 2014 pour conduire cette démarche.

Il faut rappeler la spécificité de notre établissement qui héberge une large communauté au service de la recherche (4 300 personnes) mais qui, en tant qu'employeur et du point de vue des Ressources Humaines ne gère directement le parcours et les compétences que de 1 900 employés. Les 2 400 agents restants représentent les personnels d'organismes de recherche gérés par d'autres tutelles (CNRS, INSERM, INRA, etc...) et hébergés dans notre établissement par le biais des Unités Mixtes de Recherche.

Les recommandations de la CE s'appuient sur la définition de Frascati¹ « la recherche et le développement expérimental (R&D) englobent les travaux de création entrepris de façon systématique en vue d'accroître la somme des connaissances, y compris la connaissance de l'homme, de la culture et de la société, ainsi que l'utilisation de cette somme de connaissances pour de nouvelles applications. » Plus précisément, ces recommandations s'appliquent à toute personne acteur de la recherche et du développement quels que soient le stade de sa carrière et sa classification. D'abord conçues pour les carrières des chercheurs et enseignants-chercheurs de l'université, ces procédures sont ici étendues à l'ensemble des personnels employés par l'université.

2.2 Démarche de l'UM

Cette démarche vise à :

- soutenir la politique d'excellence de l'UM dans le domaine de la recherche ;
- participer à la construction de l'espace européen de la recherche;
- contribuer au rayonnement international de l'établissement et à son attractivité.

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), comprenant 5 étapes :

1. Analyse interne des pratiques actuelles de l'établissement vis-à-vis des 40 points de la Charte et du Code européens des chercheurs en impliquant les acteurs clés de la recherche (gap analysis) ;

¹ Cf. *Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development*, Frascati Manual, OECD, 2002 "Professionals engaged in the conception or creation of new knowledge, products, processes, methods and systems, and in the management of the projects concerned."

2. Publication sur le site web institutionnel du plan d'action à entreprendre sur la base des résultats de l'auto-analyse avec définition d'objectifs à atteindre et d'indicateurs de progrès ;
3. Evaluation et reconnaissance de la stratégie RH par la Commission, suivie de l'attribution par la Commission Européenne du label HR Excellence for Research ;
4. Application de la stratégie RH en interne et auto-évaluation à +2 ans ;
5. Evaluation externe à +4 ans et renouvellement du label.

2.3 Groupe de travail

Un groupe de travail s'est constitué sous la direction du Pr. François HENN, Vice-président délégué aux Relations Internationales. Ce groupe est composé de :

Représentants élus :

- Pr. Jacques MERCIER, Vice-président chargé de la Recherche
- Dr. Jean-Patrick RESPAUT, Vice-président chargé de la Formation et de la Vie Universitaire,
- Pr. Christophe FIORIO, Vice-président délégué à la Stratégie de l'Immobilier et du Système d'Information,
- Pr. Agnès FICHARD-CARROLL, Vice-présidente déléguée à la Responsabilité Sociale de l'Université,
- Pr. François HENN, Vice-président délégué aux Relations Internationales.

Personnels administratifs :

- Anne BANCEL, Directrice de la Recherche et Etudes Doctorales,,
- Francesca CASONI, Chargée de mission scientifique auprès du Vice-Président délégué aux Relations Internationales,
- Sylvie DIAZ-HERNANDEZ, Direction du Pilotage,
- Philippe LASHERMES, Directeur des Ressources Humaines,
- Nathalie MODJESKA, Cellule Accompagnement des Projets Recherche, Direction de l'Innovation et des Partenariats,
- Philippe PAILLET, Chargé de Mission Recherche
- Sébastien PONS, Directeur du Pilotage
- Jean-Michel PORTEFAIX, Directeur de l'Innovation et des Partenariats,
- Anne-Laure SQUIVE, Chargée d'affaires juridiques, Direction des Affaires Générales et Institutionnelles,
- Eléonore SZTUREMSKI, Direction Vie des Campus.

Chercheurs :

- Pr. Pierre-Olivier ANTOINE, Institut des Sciences de l'Evolution de Montpellier (ISEM). Géologue de formation (Université Toulouse III) et docteur en paléontologie du Muséum National d'Histoire Naturelle, il est professeur de paléontologie à l'Université de Montpellier depuis 2010. Rattaché à l'Institut des Sciences de l'Evolution dont il est directeur-adjoint depuis 2013, il est régulièrement sollicité pour évaluer des projets (et des étudiants) européens, asiatiques, nord- ou sud-américains.
- Pr. Catherine BRAUN-BRETON, professeur de Biologie Moléculaire rattachée au laboratoire Dynamique des Interactions Membranaires Normales et Pathologiques (DIMNP) qu'elle a dirigé de 2007 à 2014. Diplômée de l'Ecole Normale Supérieure de Paris, elle est nommée Professeur à l'UM en 2003 après 30 ans de recherche (dont 4 à diriger une unité) à l'Institut Pasteur de Paris. Elle participe à de nombreux projets

européens du FP6 et du FP7 (réseaux d'Excellence BioMalPar et EVIMalaR ; réseaux ITN Marie Curie MalParTraining, InterMalTraining ; Projet Intégré Antimal) tous axés sur la recherche contre le paludisme.

- Dr. Benoit GIBERT, Maître de conférences, Géosciences Montpellier (GM). Ayant obtenu un doctorat de l'Université de Montpellier en 2003 dans le domaine des Sciences de la Terre, il est recruté en 2004 en tant que maître de conférence. Il enseigne la minéralogie, la géologie et la physique des roches en Licence et Master. Ses travaux de recherche portent sur les propriétés physiques des minéraux et des roches à haute température et haute pression, appliquée au domaine de la géothermie. Investi dans des projets européens (HiTI du FP6), il est actuellement responsable scientifique du projet IMAGE (FP7-Cooperation-Energy).
- Pr. Marc HERZLICH, membre du Conseil Académique, rattaché à l'Institut de Mathématique et de Modélisation de Montpellier (I3M). Mathématicien dont le travail de recherche porte sur la géométrie riemannienne et les aspects mathématiques de la relativité générale, il a rejoint l'Université de Montpellier en 1997 et y est professeur depuis 2005. Ayant été directeur d'une école doctorale, vice-président du conseil scientifique d'un centre de rencontres d'intérêt national en mathématiques et membre de comités de sélection de projets de recherche au niveau national et international, il possède une solide expérience dans l'évaluation de programmes de recherche et des étudiants.

Ce groupe de travail a été chargé des missions suivantes:

- conduire une évaluation interne des forces et des faiblesses de l'établissement vis-à-vis des 40 points de la Charte et du Code ;
- Identifier les domaines d'amélioration possibles ;
- Elaborer une stratégie d'actions à implémenter pour atteindre le cadre proposé ;
- Faire valider cette stratégie par la gouvernance de l'établissement (Conseil d'Administration) et la publier sur le site institutionnel de l'université pour une validation par la Commission Européenne.

2.4 Méthodologie

1. Analyse des 40 points de la Charte et du Code par le groupe de travail à l'aide du tableau comparatif mis à disposition par la Commission Européenne ;
2. Répartition des points entre les personnes du groupe de travail selon le domaine de spécialisation ;
3. Parallèlement, sollicitation pour avis d'un groupe de scientifiques représentatifs de l'établissement en tant que destinataires de la stratégie à mettre en œuvre ;
4. Mise en commun et organisation des observations issues de l'analyse comparative selon une typologie d'actions à entreprendre au sein de l'établissement ;
5. Rédaction et élaboration du projet de stratégie RH d'excellence pour la recherche à l'UM ;
6. Présentation à l'équipe pour finalisation du document de synthèse.

Le groupe s'est réuni en séance plénière à cinq reprises entre les mois de septembre et novembre 2014. En travail intersessions, des sous-groupes de productions se sont réunis de manière soutenue (plusieurs échanges par semaine, en personne et par voie électronique) en favorisant les regards croisés entre domaines de spécialisation selon les étapes suivantes :

- présentation et étude des points de la Charte et du Code à l'équipe de travail ;
- session de « remue-méninges » suivie d'une répartition collégiale des points d'analyse selon les domaines de spécialisation de chacun ;
- chaque membre du groupe de travail (personnels administratifs et chercheurs) a complété les colonnes du tableau comparatif selon son domaine de compétence ; en complément, un référencement des cadres réglementaires a été réalisé par la Direction des Ressources Humaines;
- les observations et suggestions ainsi consignées ont été mises en commun et débattues par l'équipe de travail et les chercheurs afin de prioriser les axes d'amélioration selon 3 critères : 1. Impact fort sur les populations ; 2. Faisabilité des recommandations à mettre en place ; 3. Planification des actions dans le temps et définition d'indicateurs ;
- ce travail collectif de sélection des axes d'amélioration, sous l'autorité du DRH, a abouti à une proposition d'actions à entreprendre ;
- cette proposition de stratégie a ensuite été présentée pour approbation à l'équipe dirigeante (représentants élus) qui l'a validée et la rédaction de la synthèse s'en est suivie.

3 Résultats de l'évaluation interne

3.1 Forces

L'évaluation interne à l'Université de Montpellier montre que la quasi-totalité des points fait déjà l'objet d'une mise en œuvre à différents stades d'avancement au sein de l'établissement.

D'une part, le cadre réglementaire national répond très largement aux dispositions énoncées dans la Charte et le Code. D'autre part, certaines dispositions mises en place, propres à l'institution, complètent ce cadre et le dépassent même.

La loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux Libertés et Responsabilités des Universités et le passage aux Responsabilités et aux Compétences Elargies qui en découle ont permis à l'établissement d'acquérir une plus grande autonomie dans sa gestion des Ressources Humaines : les emplois et la masse salariale sont suivis et gérés dans une perspective pluriannuelle (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences - GPEC). Cependant, cette relative autonomie de gestion des Ressources Humaines (en particulier pour le recrutement pérenne des personnels) reste dépendante des dotations octroyées par le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MENESR).

La gouvernance de l'établissement repose sur les principes de collégialité, transparence et subsidiarité. Depuis plusieurs années l'Université de Montpellier a su aussi renforcer sa stratégie en matière de Ressources Humaines allant jusqu'à dépasser le cadre minimum prescrit par les normes législatives et réglementaires en vigueur, notamment par les Comités de Sélection mis en place dès 2008, en matière de parité homme/femme et dans l'accompagnement des personnels. La politique de l'établissement est de faire tout son possible pour assurer la plus grande transparence et l'équité en particulier dans les processus de recrutement des enseignants-chercheurs.

Enfin, l'Université de Montpellier s'efforce de développer le dialogue social entre tous les acteurs de l'établissement, et contribue à améliorer le bien-être au travail de ses personnels au moyen de divers outils et concepts.

Une direction dédiée à la « Vie Des Campus » a permis de développer une approche originale :

- son pôle « Santé / Action Sociale » (SAEPH : Service d'accueil des étudiants et personnels handicapés, SCOPPS : Service commun de prévention et de promotion de la santé, SAS : Service d'action sociale) agit à la fois pour les étudiants et pour les personnels dans une approche de proximité, de service aux usagers et de cohérence entre ces services. Le service d'action sociale a par ailleurs rapidement affirmé une compétence de référence, consacrant ainsi l'efficacité de la prise en charge de l'action sociale par l'établissement au bénéfice des personnels en situation de difficultés.
- son pôle « Culture scientifique et patrimoine » constitué par le Pôle culture scientifique et le Pôle patrimoine (au travers des collections universitaires) permet de promouvoir la diffusion de la culture et l'information scientifique et technique auprès du grand public :
 - Coordination des actions de vulgarisation scientifique au sein de l'établissement (Fête de la science, Nuit des chercheurs, Année européenne à thématique scientifique) ;
 - Production d'expositions à thématique scientifique (webdocumentaire sur le tableau périodique des éléments) ;
 - Participation aux actions de culture scientifique (Agora des savoirs, journée portes ouvertes) ;
 - Sauvegarde des collections muséales (Numérisation des herbiers - E-recolnat).

Différents efforts d'amélioration ont été entrepris depuis 2012 concernant :

- le bien-être au travail avec un groupe de travail sur les risques psycho-sociaux (cellule d'accompagnement des personnels, consultation psychologique, coaching, ateliers sophrologie) ;
- la lutte contre les inégalités (mission Egalité avec une référente égalité, proposition d'une formation spécifique Springboard© destinée aux enseignantes et enseignantes-chercheuses pour mieux aborder leur carrière) ;
- l'aménagement des postes pour les personnels porteurs de handicap ;
- les animations de type événementiel comme le Mois des Femmes en mars (conférence, atelier, exposition photos) ;
- mise à disposition d'un centre aéré et de places de crèche pour les enfants des personnels de l'université ;
- la prise en charge partielle des abonnements de transports en commun pour les personnels UM.

En plus de sa propre action au sein de sa Direction des Relations Internationales, l'UM bénéficie localement des services de 2 structures complémentaires pour l'accueil des chercheurs étrangers :

1. le Centre EURAXESS Languedoc-Roussillon, géré par Agropolis International et labellisé par la Commission Européenne et le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Depuis sa création en 2004, ce centre a pour mission d'assister les scientifiques en mobilité pendant leur séjour en Languedoc-Roussillon. Il offre aux scientifiques visiteurs et aux équipes qui les accueillent des informations et des services visant à faciliter la préparation du séjour

(assistance administrative, convention d'accueil, solution hébergement) et l'installation (hébergement, cours de Français Langue Etrangère (FLE), scolarisation des enfants, activités culturelles) des doctorants, post-doctorants, chercheurs et professeurs accueillis dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. (Plus de détails sur <http://www.agropolis.fr/pratique/accueil-chercheurs-invites.php>).

2. La COMUE-LR (Communauté d'Universités et d'Établissements du Languedoc-Roussillon) dont l'université est membre fondateur. Son service Accueil International Etudiants/Chercheurs propose des actions mutualisées au service de tous les établissements d'enseignement supérieur de la Région, en particulier pour ce qui concerne les titres de séjour, le parrainage des étudiants internationaux à leur arrivée par des étudiants locaux, une aide à la recherche de logement, un guide d'informations. (Plus de détails sur <http://www.pres-suddefrance.fr/international/inter-accueil.php>)

3.2 Perspectives d'amélioration

L'évaluation interne fait apparaître certaines perspectives d'amélioration pour l'université vis-à-vis des points de la Charte et du Code. Correspondant à 3 types d'actions² (Communication, Formalisation, Développement), ces axes d'amélioration contiennent des objectifs à atteindre à court et moyen terme selon 3 niveaux de mise en œuvre dans l'établissement: institutionnel, acteurs de la recherche, administration centrale.

Ils sont présentés ci-dessous selon l'architecture de l'outil d'auto-analyse (Gap Analysis), à savoir :

- I - Aspects éthiques et professionnels (points 1 à 11)
- II – Recrutement (points 12 à 21)
- III – Conditions de travail et sécurité sociale (points 22 à 35)
- IV – Formation (points 36 à 40)

Légendes des abréviations utilisées dans les tableaux

CA = Conseil d'Administration

CAC = Conseil ACadémique

CFVU = Conseil Formation et Vie Etudiante

CR = Commission Recherche du Conseil Académique

DRED = Direction de la Recherche et Etudes Doctorales

ED = Ecoles Doctorales

DAF-AR = Direction des Affaires Financières Appui à la Recherche

DIPA-CAPR = Direction de l'Innovation et des Partenariats, Cellule Accompagnement Projets Recherche

DIPA-CV = Direction de l'Innovation et des Partenariats, Pôle Contrats-Valorisation

DPI = Direction Patrimoine Immobilier

DRH = Direction des Ressources Humaines

DRH-ANT = Direction des Ressources Humaines, Pôle Agents-Non-Titulaires

DSIN = Direction du Système d'Information et du Numérique

DVC = Direction Vie des Campus

SCOM = Service Communication

UMR = Unité Mixte de Recherche

² On distingue trois types d'actions possibles :

- **communication** interne pour promouvoir les pratiques en place (Communication = **C**).
- **formalisation** des dispositifs existants mais non-contractualisés (Formalisation = **F**).
- **développement** de nouveaux dispositifs (Développement = **D**).

I - Aspects éthiques et professionnels (points 1 à 11)

1 Liberté de recherche	I-1	Annexer Charte et Code aux lettres de mission des Directeurs d'Unités & Ecoles Doctorales	C	Q1 2015	DRED/CR
2.Principes éthiques	I-2.1	Généraliser le recours aux règlements intérieurs pour toutes les unités de recherche et proposer d'accompagner leur rédaction pour une meilleure harmonisation	F	Q1 2015	DRED/CR
	I-2.2	Généraliser le recours aux comités de suivi des thèses pour toutes les Ecoles Doctorales	F	Q2 2016	DRED/CR, ED
	I-2.3	Proposer de doter l'université d'un Comité de Consultation Ethique	D	Q4 2015	CAC
3. Responsabilité professionnelle	I-3.1	Encourager cette attitude auprès des doctorants (édition prévue d'un guide avec la Charte et le Code en annexe, et version anglaise)	F	Q1 2016	DRED/ED
	I-3.2	Sensibiliser les chercheurs à la question du plagiat et de l'auto-plagiat (message à inclure dès l'enseignement universitaire)	F	Q3 2015	DRED/CR, ED
4. Attitude professionnelle	I-4	voir point I-2.1			
5. Obligations contractuelles et légales	I-5.1	Sensibiliser les chercheurs à l'intérêt d'échanger les informations P.I. et brevet avec le pôle CV de la direction Innovation et Partenariats	C	Q2 2015	DIPA-CV
	I-5.2	Développer un SI permettant recueil et partage de données PI	D	Q4 2016	DSIN, DIPA-CV
6. Responsabilité	I-6.1	Généraliser les cahiers de laboratoire à tous les chercheurs de sciences expérimentales	F	Q1 2015	CAC, DRED
	I-6.2	Poursuivre les efforts entrepris pour sécuriser la gestion financière des fonds pour la recherche	F	Q4 2015	DAF-AR, DIPA-CAPR
7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche	I-7.1	Promouvoir auprès des composantes les notions d'éthique et de bonnes pratiques de la recherche (au sein de l'enseignement délivré aux étudiants niveaux L/M et sous forme de module obligatoire niveau Doctorat)	F	Q4 2015	CFVU, DRED/CR, ED
	I-7.2	Sensibiliser la communauté des chercheurs sur le rôle de la médecine du travail	C	Q1 2015	DVC, CAC
8. Diffusion et exploitation des résultats	I-8.1	Par une note de service, rappeler les devoirs des chercheurs (respect des règlements, des principes éthiques, obligation de formation, encadrement, diffusion des résultats, sécurité, protection PI).	C	Q1 2015	DRH /DRED/CR
	I-8.2	Rendre contractuelle l'obligation de référence à l'UM et l'utilisation du logo de l'université dans la diffusion de résultats	F	Q1 2015	CAC/DRH/UMR, DRED
9. Engagement vis-à-vis de la société	I-9.1	Inviter les scientifiques à partager, faire connaître leurs interventions auprès du grand public (en mettant à profit le site web institutionnel, la fontaine numérique en cours de construction, les musées...)	C	Q1 2015	DVC, DSIN, CAC, SCOM
	I-9.2	Promouvoir l'engagement des chercheurs et enseignants chercheurs (par le biais de communiqués de presse, de conférences grand public)	C	Q1 2015	DVC, DSIN, SCOM
	I-9.3	Développer les partenariats entre l'UM et/ou les labos et des clubs ou associations, pour la diffusion des savoirs.	C	Q1 2015	DVC, DSIN, SCOM, Collectivités locales
10. Non-discrimination	I-10.1	Proposer une version anglaise des documents administratifs	F	Q3 2015	DRH, DIPA-CAPR
	I-10.2	Développer un répertoire des personnes ressources en langue parmi les personnels de l'université	F	Q2 2015	DRH
11. Systèmes d'évaluation	I-11	Systématiser l'évaluation des enseignements	C	Q4 2015	CAC, CFVU, composantes

II – Recrutement (points 12 à 21)

12. Recrutement	II-12	Rédiger une note de cadrage spécifique au recrutement des chercheurs ANT (post-docs)	D	Q3 2015	DRH, DRED/CR
13. Recrutement (Code)	II-13.1	Inclure une référence à la Charte et au Code dans le Vade-Mecum pour le recrutement à l'UM	F	Q1 2014	CAC, DRH
	II-13.2	Publier les annonces sur Euraxess, en plus de la publication systématique sur le site institutionnel déjà en place	D	Q1 2015	DRH
	II-13.3	vérifier le respect des délais prévus entre publication et recrutement	C	Q1 2015	DRH
14. Sélection (Code)	II-14				
15. Transparence (Code)	II-15.1	rappeler aux candidats la possibilité d'obtenir un retour sur les points forts et faibles de leur candidature.	C	Q1 2015	DRH
16. Jugement du mérite (Code)	II-16	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 géographique et sectorielle; encadrement, rôle de mentor; enseignement)	C	Q4 2015	CAC, DRH
17. Variations dans la chronologie des curriculum vitae	II-17	voir point II-16			CAC, DRH
18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité	II-18.1	voir point II-16			DRH
	II-18.2	Retours d'expérience à mettre en ligne (site UM)	C	Q3 2015	DRED, SCOM
19. Reconnaissance des qualifications	II-19	voir point II-16			
20. Ancienneté (Code)	II-20				
21. Nominations post-doctorat (Code)	II-21	cf. item II-12			DRH-ANT, DRED/CR

III – Conditions de travail et sécurité sociale (points 22 à 35)

22. Reconnaissance de la profession	III-22				
23. Environnement de la recherche	III-23	Allouer les moyens adéquats de la mise aux normes des bâtiments	F	Q3 2015	CA, DPI
24. Conditions de travail	III-24	Amplifier le dispositif d'accompagnement des personnels avec handicap	F	Q1 2015	DVC, CAC
25. Stabilité et continuité d'emploi	III-25	S'efforcer d'obtenir des postes pérennes à proposer aux ANT par voie de concours	C	Q3 2015	CA, DRH
26. Financement et salaires	III-26	cf. item II-12			
27. Équilibre entre les sexes	III-27	centraliser et suivre les indicateurs.	F	Q3 2015	DVC, DRH
28. Développement de carrière	III-28	Sensibiliser les chercheurs à l'offre de formation qui leur est destinée (gestion des compétences, MOOC, DIF, congés sabbatiques)	C	Q1 2015	DRH
29. Valorisation de la mobilité	III-29	voir point II-16			
30. Accès aux services d'orientation de carrière	III-30	Sensibiliser les chercheurs à consulter le bureau 'Mobilité, Parcours, Carrière'	C	Q1 2015	DRED, DRH
31. Droits de propriété intellectuelle	III-31.1	Guide de bonnes pratiques sur PI à venir	C	Q3 2015	DIPA-CV
	III-31.2	voir point I.5.2			
32. Co-auteur	III-32	Cibler l'activité de valorisation parmi les chercheurs	C	Q2 2015	CR, DIPA-CV
33. Enseignement	III-33.1	voir point II-16			
	III-33.2	Augmenter le nombre d'actions de formations pour les enseignants-chercheurs sur les techniques pédagogiques	D	Q3 2015	DRH, CAC, Composantes
34. Plaintes et recours	III-34.1	Rappeler les instances existantes pour la gestion des conflits (diffuser la liste de référents à l'UM en cas de difficultés de santé, morales, économiques, ...)	C	Q1 2015	DRH, CA, CT
	III-34.2	Sensibiliser les personnels à la représentation syndicale	C	Q1	DRH, CA

		dans l'établissement		2015	
35. Participation aux organes de décision	III-35				

IV – Formation (points 36 à 40)

36. Relation avec les directeurs de thèse/stage	IV-36	voir point 2.2			
37. Supervision et tâches de gestion	IV-37	voir point II-16			
38. Développement professionnel continu	IV-38	voir points III.28 et III.33			
39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu	IV-39	voir points III.28 et III.33			
40. Supervision	IV-40	Renforcer les moyens administratifs des écoles doctorales	F	Q2 2015	CA, DRED, CAC, ED

4 Stratégie Ressources Humaines pour la recherche à l'UM

4.1 Stratégie Ressources Humaines pour la recherche

La stratégie Ressources Humaines pour la recherche de l'UM est fondée sur les observations issues de l'analyse comparative et des actions répertoriées ci-dessus. L'ensemble de ces actions permettra à l'université de faire converger ses procédures internes avec les dispositions contenues dans la Charte et le Code.

Ces axes d'amélioration rassemblent un total de **42 objectifs à atteindre sur 4 ans** :

- 1 demande de reconnaissance par la Commission Européenne (R1) de ce plan de mise en œuvre
- 19 actions de Communication : actions de communication interne pour promouvoir les pratiques en place (mise en œuvre à court, voire très court terme – 3 à 6 mois)
- 15 actions de Formalisation : il s'agit de formaliser des dispositifs existants dans l'établissement mais non-contractualisés (mise en œuvre à court et moyen terme – 6 à 12 mois)
- 5 actions de Développement : il s'agit de concevoir et implémenter de nouveaux dispositifs (mise en œuvre à moyen terme, voire long terme – 12 à 24 mois).
- 1 étape d'évaluation interne avec enquête auprès de la communauté de chercheurs UM (E1 à plus 2 ans)
- 1 étape d'évaluation externe (E2 à plus 4 ans).

Le tableau récapitulatif des actions à mettre en œuvre, présentant les objectifs à atteindre et le calendrier envisagé est disponible en annexe 1 de ce document.

4.2 Mise en œuvre de la stratégie

Suite à la finalisation du document de synthèse par le groupe de travail, la gouvernance de l'Université de Montpellier approuve la démarche décrite ici et publie le plan d'action sur son site institutionnel dans l'onglet précisément réservé au label européen d'excellence RH pour la recherche (<http://www.umontpellier.fr/portfolio/lum-sengage-pour-le-respect-de-la-charte-europeenne-des-chercheurs/>).

La mise en œuvre de cette stratégie sera assurée par le Conseil d'Administration de l'Université qui en confiera le suivi aux directions administratives concernées, notamment :

Direction Ressources Humaines : Philippe LASHERMES ou son représentant

Direction Recherche et Etudes Doctorales : Anne BANCEL ou son représentant

Direction du Pilotage : Sébastien PONS

Direction de l'Innovation et des Partenariats : Jean-Michel PORTEFAIX

Direction des Relations Internationales : Françoise AUBUJEAULT

Direction Vie des Campus : Michèle BARBUSSE

5 Conclusion

En tant qu'université de recherche intensive, l'Université Montpellier a su ces dernières années renforcer sa stratégie en matière de Ressources Humaines en prenant soin de développer le dialogue social entre tous les acteurs de l'établissement, combattre les inégalités, améliorer les informations et les procédures liées au recrutement des personnels, et contribuer à promouvoir le bien-être au travail de ses personnels.

Les efforts entrepris par l'UM pour faire converger sa politique Ressources Humaines pour la Recherche avec les principes européens de la « Charte européenne des chercheurs » et du « Code de conduite de recrutement des chercheurs » s'inscrivent dans la stratégie politique de l'université dans le domaine de la recherche et contribuent à l'attractivité internationale de l'établissement, ainsi qu'à son rayonnement.

En souscrivant aux principes de la charte, l'Université de Montpellier fera de l'attractivité des métiers de la recherche l'un des principaux enjeux de sa politique ; par ailleurs, grâce à sa taille critique et à la complémentarité des disciplines couvertes, l'UM contribuera de façon significative à la construction de l'espace européen de la recherche.

Contact :

Nathalie MODJESKA (04 67 14 48 80)

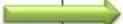
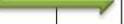
Cellule Accompagnement Projets Recherche, Direction de l'Innovation et des Partenariats, UM

nathalie.modjeska@univ-montp2.fr

Annexe 1

Stratégie HRS4R UM : Planification de la mise en œuvre des actions (3 types Actions = Communication, Formalisation, Développement)																					
				type Action (C, F, D)	2015				2016				2017				2018				
					Q1	Q2	Q3	Q4													
<i>Reconnaissance par la Commission Européenne</i>																					
R.1	Demande de reconnaissance par la Commission Européenne																				
<i>Actions relevant de la partie I - Aspects éthiques et professionnels (points 1 à 11)</i>																					
I-1	Annexer Charte et Code aux lettres de mission des Directeurs d'Unités & Ecoles Doctorales				C																
I-2.1	Généraliser le recours aux règlements intérieurs pour toutes les unités de recherche et proposer d'accompagner leur rédaction pour une meilleure harmonisation				F																
I-2.2	Généraliser le recours aux comités de suivi des thèses pour toutes les Ecoles Doctorales				F																
I-2.3	Proposer de doter l'université d'un Comité de Consultation Ethique				D																
I-3.1	Encourager cette attitude auprès des doctorants (édition prévue d'un guide avec la Charte et le Code en annexe, et version anglaise)				F																
I-3.2	Sensibiliser les chercheurs à la question du plagiat et de l'auto-plagiat (message à inclure dès l'enseignement universitaire)				F																
I-5.1	Sensibiliser les chercheurs à l'intérêt d'échanger les informations P.I. et brevet avec pôle C-V de la direction Innovation et Partenariats				C																
I-5.2	Développer un SI permettant recueil et partage de données PI				D																
I-6.1	Généraliser les cahiers de laboratoire à tous les chercheurs de sciences expérimentales				F																
I-6.2	Poursuivre les efforts entrepris pour sécuriser la gestion financière des fonds pour la recherche				F																
I-7.1	Promouvoir auprès des composantes les notions d'éthique et de bonnes pratiques de la recherche (au sein de l'enseignement délivré aux étudiants niveaux I/M et sous forme de module obligatoire niveau Doctorat)				F																
I-7.2	Sensibiliser la communauté des chercheurs sur le rôle de la médecine du travail				C																
I-8.1	Par une note service, rappeler les devoirs des chercheurs (respect des règlements, des principes éthiques, obligation de formation, encadrement, diffusion des résultats, sécurité, protection PI).				C																
I-8.2	Rendre contractuelle l'obligation de référence à l'UM et l'utilisation du logo de l'université dans la diffusion de résultats				F																

Stratégie HRS4R UM : Planification de la mise en œuvre des actions (3 types Actions = Communication, Formalisation, Développement)

		Achevé 	Initiation 	Mise en œuvre 	Suivi 	type Action (C, F, D)	2015				2016				2017				2018			
							Q1	Q2	Q3	Q4												
I-9.1	Inviter les scientifiques à partager, faire connaître leurs interventions auprès du grand public (en mettant à profit le site web institutionnel, la fontaine numérique en cours de construction, les musées...)	C																				
I-9.2	Promouvoir l'engagement des chercheurs et enseignants chercheurs (par le biais de communiqués de presse, de conférences grand public)	C																				
I-9.3	Développer les partenariats entre l'UM et/ou les labs et des clubs ou associations, pour la diffusion des savoirs.	C																				
I-10.1	Proposer une version anglaise des documents administratifs	F																				
I-10.2	Développer un répertoire des personnes ressources en langue parmi les personnels de l'université	F																				
I-11	Systématiser l'évaluation des enseignements	C																				
<i>Actions relevant de la partie II – Recrutement (points 12 à 21)</i>																						
II-12	Rédiger une note de cadrage spécifique au recrutement des chercheurs ANI (post-docs)	D																				
II-13.1	Inclure une référence à la Charte et au Code dans le Vade-Mecum pour le recrutement à l'UM	F																				
II-13.2	Publier les annonces sur Euraxess, en plus de la publication systématique sur site institutionnel déjà en place	D																				
II-13.3	Vérifier le respect des délais prévus entre publication et recrutement	C																				
II-15.1	Rappeler aux candidats la possibilité d'obtenir un retour sur les points forts et faibles de leur candidature.	C																				
II-16	Rappeler dans une lettre de cadrage la prise en compte des missions diverses du chercheur (management d'équipe, de projets, d'unités; mobilité géographique et sectorielle; encadrement, rôle de mentor; enseignement) pour l'embauche, les primes et la promotion des agents	C																				
II-18.2	Retours d'expérience à mettre en ligne (site UM)	C																				

Stratégie HRS4R UM : Planification de la mise en œuvre des actions (3 types Actions = Communication, Formalisation, Développement)

		Achevé 	Initiation 	Mise en œuvre 	Suivi 	type Action (C, F, D)	2015				2016				2017				2018			
							Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
<i>Actions relevant de la partie III – Conditions de travail et sécurité sociale (points 22 à 35)</i>																						
III-23	Allouer les moyens de la mise aux normes des bâtiments (problème de forte contrainte budgétaire)					F																
III-24	Amplifier le dispositif: augmenter la quotité de travail des personnels accompagnants					F																
III-25	S'efforcer d'obtenir des postes pérennes à proposer aux ANT par voie de concours					C																
III-27	Centraliser et suivre les indicateurs.					F																
III-28	Sensibiliser les chercheurs à l'offre de formation qui leur est destinée (gestion des compétences, MOOC, DIF, congés sabbatiques)					C																
III-30	Sensibiliser les chercheurs à consulter le bureau 'Mobilité, Parcours, Carrière'					C																
III-31.1	Guide de bonnes pratiques sur PI à venir					C																
III-32	Cibler l'activité de valorisation parmi les chercheurs					C																
III-33.2	Augmenter le nombre d'actions de formations pour les enseignants-chercheurs sur les techniques pédagogiques					D																
III-34.1	Rappeler les instances existantes pour la gestion des conflits (diffuser la liste de référents à l'UM en cas de difficultés de santé, morales, etc...)					C																
III-34.2	Sensibiliser les personnels à la représentation syndicale dans l'établissement					C																
<i>Actions relevant de la partie IV – Formation (points 36 à 40)</i>																						
IV-40	Renforcer les moyens administratifs des écoles doctorales					F																
<i>Actions d'évaluation</i>																						
E1	Auto-évaluation avec enquête auprès de la communauté de chercheurs UM (à +2ans)																					
E2	Evaluation externe à +4 ans																					