

## Situation de l'URN par rapport aux principes européens définis pour chaque domaine de C&C

Les écarts entre les pratiques de l'URN et les principes C&C ont été mis en évidence lors de la réunion de groupes de travail ad hoc, les enquêtes réalisées auprès de l'ensemble de la communauté universitaire et l'expertises des services de l'université notamment la DRH et La DRV.

Les résultats sont présentés domaine par domaine de C&C avec en correspondance les références des actions proposées et leur intitulé.

### A - ASPECTS PROFESSIONNELS ET ETHIQUES

La liberté de recherche est un principe fondamental reconnu par les lois de la République. Les universités bénéficient de cette image de liberté. Cependant, ce principe n'apparaît dans aucun document de l'URN qu'il s'agisse de stratégie ou de politique de recherche. L'analyse des groupes de travail est confirmée par le résultat d'enquête où la liberté de recherche apparaît comme un principe clairement affiché à l'URN et doit être un thème prioritaire de l'URN

L'université de Rouen agit dans un contexte législatif très développé sur certains thèmes. Ainsi conformément aux dispositions des lois, l'URN s'est doté de référents ou de chargés de missions :

- Référent déontologue
- Référent intégrité scientifique
- Responsable sûreté
- Référent 'radicalisation'
- Chargé de mission 'Accueil et intégration des personnes handicapées'
- Chargées de mission 'Égalité-Diversité'.

Ces référents et leurs missions sont relativement peu connus par la communauté universitaire de même que certaines actions engagées par l'université ayant abouti, par exemple, à la charte URN de déontologie contre le harcèlement sexuel, le protocole URN de gestion des conflits graves, la création d'un comité d'éthique.

Tous les chercheurs n'ont pas forcément une connaissance approfondie des modes de financements ou des contraintes liées à leur recherche (autorisations nécessaires). La DRV diffuse un certain nombre d'informations par l'intermédiaire de sa "Lettre\_info" et a deux personnels dédiés aux projets de recherche H2020. La DRV a mis en place des procédures et suit les reportings administratifs et financiers. La DRV a une procédure de suivi des contrats et des convention de recherche. Les gestionnaires financiers de la DRV sont formés. Au niveau des laboratoires, c'est beaucoup plus variable. Malgré cela, les dépenses engagées sont justifiées dans l'ensemble.

[Tapez ici]

Les chercheurs devraient être au fait des réglementations concernant la formation, leur activité de chercheur, les droits de propriété intellectuelle. Il n'est pas prouvé que les chercheurs aient cette connaissance. L'enquête montre que les personnels ne sont pas assez informés en matière de droits et obligations, de droits en matière de traitement et de protection sociale.

L'Université Rouen Normandie, soucieuse de la vie privée, s'est engagée à respecter les réglementations en vigueur relatives à la protection des données personnelles lorsqu'elle traite de telles données. Le principal cadre de cette protection est le Règlement général sur la protection des données (RGPD) entré en vigueur le 25 mai 2018. Ce texte vise à renforcer les droits des personnes sur leurs données personnelles, agents comme usagers, et les obligations de l'Université en tant que responsable de traitement. Il est complété en France par la Loi informatique et libertés. Pour veiller à la mise en œuvre de ces réglementations, l'Université Rouen Normandie a désigné un délégué à la protection des données qui peut être contacté pour toute question relative à la protection des données personnelles.

L'Université de Rouen Normandie, soucieuse de garantir la qualité de ses diplômes, l'égalité des chances des étudiants, et l'originalité de ses publications scientifiques, a engagé une politique volontaire de lutte contre le plagiat. La reproduction sans reconnaissance de paternité d'une production pédagogique ou scientifique constitue une violation grave de la législation sur la contrefaçon et de la déontologie en vigueur à l'université, passible de sanctions disciplinaires, sans préjuger d'éventuelles suites judiciaires.

Afin de lutter plus efficacement contre ce problème, l'établissement s'est pourvu d'un outil automatisé de détection du plagiat, accessible aux personnels en particulier enseignants et chercheurs, depuis l'ENT ou depuis la plateforme pédagogique UniversITICE. L'enquête montre que si la plateforme anti-plagiat de l'université est relativement connue, elle est sous utilisée, notamment par les doctorants.

L'analyse des écarts permet de constater qu'avant tout, il y a un manque de communication, d'information et de formation sur le contexte législatif que ce soient les textes nationaux ou internationaux, sur les pratiques internes à l'URN ainsi que sur les procédures. Il faudrait les faire mieux connaître et développer la documentation. Il faudrait promouvoir les missions des chargés de mission et intégrer les actions qu'ils proposent à travers des schémas directeurs ou des plans d'action, au plan d'action HRS4R.

Promouvoir, inciter et former à la science ouverte sous toutes ses formes (publications, données de la recherche, innovation).

Informier et mieux former à la communication, dissémination et exploitation des résultats scientifiques.

Favoriser le transfert et la valorisation des connaissances scientifiques vers la société en tenant compte des multiples acteurs, canaux, outils et éventuels obstacles (diffusion et partage de l'information pour et avec la société).

[Tapez ici]

## **B – RECRUTEMENT**

Une grande majorité des aspects relatifs au recrutement des personnels titulaires dans ses différentes phases sont couverts par les décrets et règlements nationaux. L'URN respecte ces règles. Cependant, selon la nature des postes et leur affectation, la procédure de recrutement n'est pas formalisée ni centralisée par la Direction des RH à l'URN.

La récente Loi de Programmation de la Recherche modifie largement les règles en introduisant, entre autres, une nouvelle contractualisation que l'URN devra absorber dans de nouvelles procédures claires et explicites.

L'URN n'a pas encore affiché sa propre stratégie de recrutement des chercheurs. Les éléments que l'on peut trouver sont des informations issues des sites des ministères reprenant la législation française et ses circulaires d'application. La première action sera de définir une stratégie de recrutement qui devra respecter les principes de C&C, la législation et les principes liés à une politique de recrutement OTMR (ouverture, transparence, jugement sur le mérite). Cette stratégie devra être partagée avec la communauté universitaire (validation par les différentes instances, publication de la stratégie).

Certains des critères sont déjà respectés, relevant des procédés habituels relatifs à un recrutement. Par exemple, l'URN a mis en place des grilles d'évaluation pour les différents concours qui prennent en compte les différents items de C&C (14, 15, 16, 17, 18, 19, 20). Il faudrait plus sensibiliser les membres des jurys et plus particulièrement les présidents de jurys sur les biais de sélection, sur les attendus de l'URN, etc.

En ce qui concerne les recrutements, l'URN suit les prescriptions des ministères et publie les postes sur les portails obligatoires. Il n'y a pas de politique particulière pour le recrutement à l'international. La publication des postes sur Euraxess reste à l'initiative des unités de recherche.

Du point de vue de la transparence du recrutement, les procédures de l'URN existent et sont imposées en ce qui concerne les postes de titulaires. Elles n'apparaissent pas toujours très clairement sur le portail de l'URN. Les pratiques peuvent être différentes d'une unité de recherche à une autre. Dans les faits, les pratiques de recrutement à l'URN sont claires et transparentes dans le respect du cadre réglementaire. Ces pratiques sont méconnues et découvertes quand la question d'un recrutement se pose dans un service ou une unité de recherche.

L'URN s'est engagée dans une démarche de structuration et de modernisation du recrutement en favorisant la co-construction en 3 étapes : en passant de l'analyse des bonnes pratiques de recrutement, des process liés au recrutement interne et externe jusqu'à l'intégration des agents pour développer et garantir l'attractivité de l'établissement (marque employeur). La mise en œuvre de cette démarche concernera les post doctorants, les titulaires, les contractuels BIATSS, contractuels BIATSS recherche, ATER, ATEN. Un axe particulier est la mise en œuvre d'une démarche d'intégration (recrutement, intégration, marque employeur).

[Tapez ici]

## **C - CONDITIONS DE TRAVAIL**

Le parc immobilier de l'URN s'étend sur cinq sites géographiquement très distants (Rouen, Elbeuf, Évreux). Bien que la rénovation des bâtiments soit un axe fort de la politique de l'URN, les conditions de travail restent très différentes d'un bâtiment à l'autre suivant la vétusté, le niveau de rénovation, l'utilisation.

En matière d'hygiène et sécurité, l'université a une longue expérience établie depuis les années 1990 et l'avènement des CHSCT dans l'enseignement supérieur. Un programme de prévention pluriannuel est établi chaque année et permet le maintien par la Direction de la Prévention des Risques, d'un bon niveau des conditions H&S à l'URN.

Les difficultés apparaissent en termes d'organisation et de gestion du temps de travail. Elles sont dues entre autres, au sureffectif étudiant dans certaines filières accompagné d'un taux d'encadrement insuffisant, aux activités chronophages dues aux obligations administratives, ou la recherche de financement, la surdensité dans certains locaux. Les différents dispositifs d'accompagnement existant à l'URN sont parfois méconnus. Le télétravail mis en place répond à une obligation légale et peut être mis à jour en fonctions des connaissances acquises lors de sa mise en œuvre pendant la pandémie COVID19.

Dans le but d'améliorer et simplifier la vie administrative des chercheurs, il faudrait développer les systèmes d'information pour rendre facilement accessibles les renseignements administratifs (procédures), informatiser les suivis administratifs et pédagogiques, gérer les horaires, les congés, le télétravail.

L'Université de Rouen Normandie dispose de divers avantages et services à proposer aux agents. Garantir une meilleure lisibilité de ces avantages pourra notamment permettre de développer le sentiment d'appartenance à l'établissement ainsi que l'attractivité de l'établissement au sein du bassin d'emploi.

L'Université de Rouen Normandie a, en 2018, validé un premier plan d'action "Qualité de vie au travail". Certaines actions ont été mise en œuvre : actualités sur les activités de la recherche, participation obligatoire à la journée d'accueil. L'objectif prochain est de réactualiser ce plan d'action en le faisant évoluer vers un plan "Qualité de vie et conditions de travail" en privilégiant, entre autres, l'environnement de travail, l'amélioration de l'accueil des nouveaux arrivants, en renforçant également le sentiment d'appartenance à l'établissement, et en accompagnant mieux les encadrants et les personnels à leur arrivée et tout au long de leur carrière.

[Tapez ici]

## **D - FORMATION – ACCOMPAGNEMENT – DEVELOPPEMENT**

Si le fond est respectueux de la législation, les procédures de nominations et d'accueil ne sont pas normalisées et dépendent des unités de recherche et de la période de recrutement. Les procédures de recrutement des ATEN et des ATER devraient avoir un socle commun quelles que soient la composante et l'unité de recherche.

Le doctorat s'est profondément métamorphosé au cours des dernières années, avec une évolution des textes règlementaires, des profils des candidats au doctorat et des objectifs et opportunités de poursuite de carrières des docteurs.

Aux nouvelles missions des encadrants s'ajoute un paysage institutionnel complexe (écoles doctorales, collèges doctoraux, Maisons du doctorant) et une exigence croissante sous la forme d'indicateurs liés à la formation des futurs docteurs (Durée et valorisation de la thèse, poursuite de carrière). Ce contexte et ces changements impactent l'ensemble des pratiques d'encadrement doctoral et l'amélioration des processus doit se faire en prenant en compte tous les établissements concernés.

De même que pour le recrutement, l'URN est engagé dans une démarche de structuration et de modernisation du recrutement en favorisant la co-construction en 3 étapes : en passant de l'analyse des bonnes pratiques de recrutement, des process liés au recrutement interne et externe jusqu'à l'intégration des agents pour développer et garantir l'attractivité de l'établissement (marque employeur). La mise en œuvre de cette démarche concernera les post doctorants, les titulaires, les contractuels BIATSS, contractuels BIATSS recherche, ATER, ATEN. Un axe particulier est la mise en œuvre d'une démarche d'intégration (recrutement, intégration, marque employeur).