

HRS4R



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

STRATÉGIE EUROPÉENNE DES RESSOURCES HUMAINES POUR LA RECHERCHE



Mise en oeuvre des principes
de la charte européenne du chercheur
et du code de conduite du recrutement.

Sommaire

1. Présentation du CNRS	5
2. Démarche HRS4R au sein de l'établissement.....	9
2.1. Initialisation de la démarche	9
2.2. Éléments méthodologiques.....	9
3. Résultats de l'analyse interne	11
3.1. Bilan des points forts	11
3.2. Perspectives d'amélioration	17
4. Stratégie des Ressources Humaines pour la recherche 2016-2020.....	19
4.1 Déclinaison de la stratégie.....	19
4.2 Le plan d'action HRS4R du CNRS.....	21
Annexes	26

PRÉSENTATION DU CNRS

Créé en 1939, le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) est un établissement public à caractère scientifique et technologique, placé sous la tutelle du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Avec près de 32 000 personnes (parmi lesquelles 24 617 fonctionnaires – soit 11 106 chercheurs et 13 511 ingénieurs et techniciens – dont 42,9 % des femmes), un budget pour 2015 de 3,3 milliards d'euros dont 769 millions d'euros de ressources propres, une implantation sur l'ensemble du territoire national, le CNRS exerce son activité dans tous les champs de la connaissance, en s'appuyant sur 18 délégations en région et plus de 1 100 unités de recherche et de service.

Principal organisme de recherche à caractère pluridisciplinaire en France, le CNRS mène des recherches dans l'ensemble des domaines scientifiques, technologiques et sociétaux, qu'il s'agisse des mathématiques, de la physique, des sciences et technologies de l'information et de la communication, de la physique nucléaire et des hautes énergies, des sciences de la planète et de l'Univers, de la chimie, des sciences du vivant, des sciences humaines et sociales, des sciences de l'environnement ou des sciences de l'ingénierie.

Ces disciplines sont regroupées au sein des dix instituts scientifiques.

Les instituts du CNRS

- *Institut des sciences biologiques (INSB)*
- *Institut de chimie (INC)*
- *Institut écologie et environnement (INEE)*
- *Institut des sciences humaines et sociales (INSHS)*
- *Institut des sciences de l'information et de leurs interactions (INS2I)*
- *Institut des sciences de l'ingénierie et des systèmes (INSIS)*
- *Institut national des sciences mathématiques et de leurs interactions (INSMI)*
- *Institut de physique (INP)*
- *Institut national de physique nucléaire et physique des particules (IN2P3)*
- *Institut national des sciences de l'univers (INSU)*

Le CNRS développe des partenariats avec une grande pluralité d'acteurs de la recherche, des secteurs publics et privés, à l'échelle nationale et internationale. À titre indicatif, il est à noter que :

- le développement de la recherche au sein du CNRS s'effectue en lien étroit avec l'ensemble des organismes de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) français notamment dans le cadre des unités mixtes de recherche (UMR), brique de base de l'organisation de la recherche en France ;
- le CNRS est présent dans les regroupements universitaires et scientifiques (notamment les communautés d'universités et établissements [COMUE]) issus de la restructuration du système national de l'ESR par site ;
- le CNRS engage des actions vers les entreprises pour valoriser les savoirs issus des laboratoires et favoriser l'innovation de rupture en tissant des partenariats avec l'industrie (accord cadre, laboratoires communs), en assurant le transfert de technologie (protection brevet ou logiciel, licence d'exploitation), en favorisant la création d'entreprises par nos chercheurs et en diffusant les connaissances (expertise et conseil, sessions courtes de formation, etc.) ;
- le CNRS met en place un réseau dense de collaborations avec les organismes de recherche, universités ou académies au niveau international. À cet effet, il a conclu des accords de coopération avec d'autres organismes de recherche permettant les échanges des chercheurs et développé des outils propres pour le renforcement des collaborations européennes et internationales (unités mixtes internationales [UMI], programmes internationaux de coopération scientifique [PICS], projets de recherche conjoints [PRC], laboratoires internationaux associés [LIA], groupements de recherche internationaux [GDRI]).

QUELQUES CHIFFRES-CLÉS

- Plus de **1 100** unités de recherche et de service dont près de **96 %** en partenariat avec des établissements d'enseignement supérieur et de recherche et d'autres organismes nationaux et internationaux
- **100** structures de recherche public/privé dont **21** laboratoires en cotutelle entre le CNRS et une entreprise
- **5 629** familles de brevets
- **43 000** publications par an en moyenne dont **60 %** cosignées avec au moins un laboratoire étranger
- **1 116** entreprises innovantes créées depuis 1999
- **4 600** chercheurs étrangers accueillis annuellement dans les laboratoires, **1 750** chercheurs étrangers statutaires au CNRS, des conventions signées avec plus de **60** pays, **392** programmes internationaux de coopération scientifique et projets de recherche conjoints, **172** laboratoires internationaux associés, **101** groupements de recherche internationaux, 35 unités mixtes internationales (UMI), **26** unités mixtes - Instituts français à l'étranger (UMIFRE)
- **8** représentations permanentes à Bruxelles, New Delhi, Pékin, Pretoria, Rio de Janeiro, Singapour, Tokyo et Washington

Les personnels du CNRS sont investis des missions suivantes, définies par l'article L411-1 du code de la recherche :

- le développement des connaissances,
- leur transfert et leur application dans les entreprises et dans tous les domaines contribuant au progrès de la société,
- la diffusion de l'information et de la culture scientifique et technique dans toute la population et notamment parmi les jeunes,
- la participation à la formation initiale et à la formation continue,
- l'administration de la recherche,
- l'expertise scientifique.

Les fonctionnaires et agents contractuels du CNRS sont des :

- chercheurs (métier de recherche) : leurs principales missions sont la production scientifique, la valorisation des résultats, la diffusion de l'information scientifique, la formation par la recherche (encadrement) ;
- ingénieurs et techniciens (métiers d'accompagnement à la recherche) : les ingénieurs définissent les caractéristiques techniques de projets scientifiques, les conduisent de la conception à la réalisation et pilotent l'instrumentation. Ils peuvent être chargés d'activités d'appui à la recherche : gestion administrative et financière, communication, systèmes réseaux, etc. ; les techniciens assistent à tous les niveaux les chercheurs et les ingénieurs dans la mise en œuvre et la conduite des expérimentations. Ils participent également à toutes les activités d'appui à la recherche : secrétariat, gestion administrative et financière, communication, etc.

Les fonctionnaires du CNRS relèvent de la législation et réglementation nationales (notamment le statut des fonctionnaires [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État] et le décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques).

Les personnels contractuels du CNRS sont régis notamment par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Les doctorants du CNRS relèvent du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 modifié relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche.

LA DÉMARCHE HRS4R AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT

2.1. Initialisation de la démarche

Le CNRS s'investit dans l'élaboration d'une Europe de la Science en participant activement à la construction et à la gestion de grands équipements scientifiques européens, en s'associant au développement d'organisations européennes de recherche et en s'impliquant dans des structures de réflexion et de concertation sur la politique de la recherche. Il a intégré très tôt la dimension européenne aussi bien à sa stratégie, qu'à ses activités de recherche ou au recrutement de ses chercheurs.

Grâce à ses nombreux partenariats en Europe, le CNRS, premier organisme de recherche public européen, est un acteur majeur de la construction de l'Espace européen de la recherche (EER). La politique européenne du CNRS est mise en œuvre selon deux axes principaux : le renforcement des coopérations dans le cadre des programmes européens (notamment le programme Horizon 2020) et l'action bilatérale et multilatérale visant à la création des liens forts avec d'autres organismes de recherche de l'EER.

Le CNRS figure parmi les premiers organismes européens à avoir adhéré formellement à la Charte européenne du chercheur et au Code de conduite pour le recrutement des chercheurs (décembre 2005)¹.

Par cette adhésion, le CNRS a souligné que l'ensemble des principes édictés ont vocation à s'appliquer aux personnels qu'il emploie. Dans cette direction, plusieurs initiatives ont été développées, qui s'inspirent des recommandations énoncées par la Charte et le Code (cf. 3.1. Bilan des points forts).

Le CNRS a, par ailleurs, participé à un groupe de travail inter-EPST (INRA, CNRS, INSERM), visant à analyser chacune des recommandations de la Charte et du Code.

C'est ainsi tout naturellement que le CNRS s'est inscrit, depuis 2015, dans la Stratégie européenne des ressources humaines pour les chercheurs. Cette volonté du CNRS a été affirmée officiellement auprès de son ministère de tutelle (ministère de l'Éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche – MENESR) en novembre 2015. La mise en place de la HRS4R est devenue ainsi un objectif stratégique pour le CNRS.

2.2. Éléments méthodologiques

La première étape a été d'analyser les différentes règles et procédures internes au regard des principes de la Charte et du Code. Les directions fonctionnelles (DRH, DIRE, DAJ, DCIF², etc.) ainsi que le Comité d'éthique (COMETS), la Mission pour la place des femmes (MPDF), le Secrétariat général du Comité national (SGCN) et la Mission pour l'interdisciplinarité (MI) du CNRS ont contribué à la réalisation de cette analyse pilotée par la Direction des ressources humaines de l'établissement.

Un Comité de pilotage³ a été instauré comprenant une représentation politique, scientifique et administrative.

Ce Comité de pilotage est présidé par Mme Anne Peyroche, Directrice générale déléguée à la science du CNRS.

¹ La lettre d'engagement du CNRS est annexée au présent document (Annexe 2)

² Une présentation de l'organigramme du CNRS est disponible en Annexe 1 et une liste des abréviations en Annexe 5

³ Une brève présentation du parcours des membres du Comité de pilotage est disponible en Annexe 4.

Il est composé des membres suivants, nommés par décision du Président du CNRS :

- M. Pierre COURAL, Directeur des ressources humaines
- Mme Marie-Pierre COMETS, Directrice de l'innovation et des relations avec les entreprises
- Mme Myriam FADEL, Directrice des affaires juridiques
- M. Pascal DAYEZ-BURGEON, Responsable du pôle Europe communautaire, Directeur du bureau de Bruxelles de la Direction Europe de la recherche et coopération internationale
- Mme Joëlle RAGUIDEAU, Directrice de la mission pilotage et relations avec les délégations régionales et les instituts
- Mme Michèle LEDUC, chercheuse émérite, présidente (de 2011 à 2016), puis membre (à compter du 1^{er} septembre 2016) du Comité d'éthique du CNRS
- Mme Anne PÉPIN, chercheuse, Directrice de la Mission pour la place des femmes au CNRS
- M. Philippe BÜTTGEN, professeur des universités, Président de la conférence des présidents du Comité national de la recherche scientifique (de 2012 à 2016)
- Mme Ursula BASSLER, chercheuse, Directrice adjointe de l'IN2P3
- M. Lionel BUCHAILLOT, chercheur, Directeur de l'unité mixte de recherche « Institut d'électronique de microélectronique et de nanotechnologie » (IEMN) rattachée à l'INSIS et l'INP
- Mme Virginie BONNAILLIE-NOEL, chercheuse, Directrice adjointe scientifique de l'INSMI
- Mme Lucile MARION-POLL, chercheuse post-doctorante à l'unité mixte de recherche « Génétique Biologie du Développement » (UMR 3215)
- M. Jean-Baptiste BRAULT, chercheur post-doctorant à l'unité mixte de recherche « Compartimentation et dynamique cellulaires » (UMR 144)

Le Comité de pilotage a été investi des missions suivantes :

- participer à l'élaboration de l'analyse interne et arbitrer les actions portées par le CNRS dans son plan d'action,
- assurer le suivi de la mise en œuvre du plan d'action retenu.

Ce comité a été réuni à trois reprises en 2016.

En parallèle, des réunions bilatérales et des groupes de travail ont été mis en place pour approfondir l'analyse autour de thématiques ciblées, examiner la faisabilité des actions proposées et estimer l'échéancier de leur réalisation (p. ex. : groupe de travail pour l'évolution des outils disponibles permettant d'homogénéiser la publication des postes sur le site Euraxess Jobs, réunions DRH interservices, réunions bilatérales DRH-COMETS/MPF/DIRE/DAJ/CNPS /IN2P3).

Les travaux sur la HRS4R ont été inscrits à l'ordre du jour de la réunion du Comité de direction du 8 juin 2016.

Les membres de la Conférence des présidents des sections du Comité national, représentants de la communauté scientifique, ont été également amenés à débattre à ce sujet lors de deux réunions de l'instance.

Par ailleurs, afin d'associer à cette démarche le plus grand nombre des acteurs nationaux et régionaux, la Direction des ressources humaines a entrepris des actions de communication et d'information importantes (discussion sur la HRS4R avec les représentants des organisations syndicales [à deux reprises en réunion DRH-organisations syndicales ainsi qu'en réunion du Comité technique de l'établissement], présentation aux Délégués régionaux et aux services déconcentrés en Délégation, notamment aux responsables des services des ressources humaines et aux services de partenariat et de valorisation).

La Stratégie européenne des ressources humaines 2016-2019 (cf. : 4. Stratégie des ressources humaines pour la recherche 2016-2019) et notamment le plan d'action HRS4R ont été présentés et approuvés en Comité de direction du 12 octobre 2016.

Suite à cette validation, le président du CNRS a adressé à M. Carlos MOEDAS, Commissaire européen à la recherche, à la science et à l'innovation, une lettre réaffirmant l'engagement du CNRS de respecter les principes de la Charte et du Code⁴.

⁴ Cette lettre est annexée au présent document (Annexe 3)

RÉSULTATS DE L'ANALYSE INTERNE

3.1. Bilan des points forts

Depuis l'adoption de la Charte & du Code et même avant, le CNRS a mis en place des actions et s'est doté d'outils qui permettent d'honorer la grande majorité des recommandations de ces textes.

Sont mentionnées à titre indicatif, les actions suivantes :

Recrutement

Le CNRS recrute des chercheurs fonctionnaires par la voie des concours. Le recrutement sur concours, fondé sur le principe de la sélection par des jurys composés de pairs, constitue, par définition, une procédure de recrutement transparente et fondée sur l'appréciation des mérites et de la valeur des candidats. Il est à préciser que la réglementation applicable au CNRS lui permet d'ouvrir ses concours aux ressortissants de tous pays sans aucune condition de nationalité.

Par ailleurs, il est à noter que :

- les concours de chercheurs font l'objet de publicité notamment dans des revues scientifiques à visibilité internationale,
- les informations concernant la procédure de recrutement par concours et la carrière des chercheurs sont publiées sur le site internet bilingue de l'établissement,
- un délai d'un mois est laissé aux intéressés pour déposer leur candidature une fois les postes publiés,
- le dépôt des candidatures peut s'effectuer intégralement en ligne depuis 2003,
- les critères d'évaluation mis en œuvre par les jurys (sections du Comité national de la recherche scientifique) sont affichés sur le site du CNRS.

Par conséquent, le CNRS se montre de plus en plus attractif pour les chercheurs étrangers. Pour l'ensemble des concours CR et DR de 2016, le taux de candidats de nationalité étrangère a été de 37,2% et le taux de lauréats de nationalité étrangère de 31,6%.

Comme pour les fonctionnaires, l'engagement des chercheurs contractuels n'est soumis à aucune condition de nationalité. La proportion des personnels de nationalité étrangère parmi les CDD est importante : plus d'un sur deux pour les chercheurs (56 %) et un sur trois pour les doctorants (31 %).

Le CNRS a mis en place en 2013 un site « Portail emploi ». Il s'agit d'un outil qui permet de recenser les offres d'emploi des contractuels, sans que son utilisation soit, à ce jour, obligatoire. Les annonces donnent une description étendue des connaissances et compétences requises et incluent une description des conditions de travail.

La procédure de recrutement est encadrée par la **charte des CDD**. Cette dernière énumère les informations qui doivent être obligatoirement incluses dans les offres d'emploi, rappelle que la large diffusion des offres est nécessaire afin de garantir la transparence et favoriser les candidatures, fixe les principes régissant la sélection des candidats et précise les modalités d'engagement. Ce document est publié sur le site web du CNRS.

Accompagnement professionnel

Le CNRS a également mis en place des actions visant à promouvoir les carrières des chercheurs ainsi que leur développement personnel. On peut en particulier mentionner :

Un suivi individuel

- ✓ Plusieurs séminaires d'accueil des nouveaux entrants sont organisés aux niveaux national, régional ainsi qu'au niveau de chaque institut,
- ✓ accompagnement des ressortissants étrangers dans leurs démarches
- ✓ accompagnement des lauréats des concours : les chargés de recherche bénéficient de plusieurs entretiens au cours de leur année de stage,
- ✓ accompagnement des CDD tout au long de leur contrat avec un entretien systématique pour les CDD de plus d'un an et un entretien en fin de CDD (charte des CDD du CNRS),
- ✓ accompagnement, le cas échéant, des chercheurs suite à leur évaluation de leurs activités professionnelles par le Comité national,
- ✓ au sein de plusieurs instituts, les chargés de recherche bénéficient d'un entretien avec un directeur adjoint scientifique de l'institut dans les quatre ans après le recrutement.

En outre, la DRH du CNRS a instauré une procédure d'accompagnement RH en cas d'importante réorganisation des unités de recherche.

Des actions de formation au soutien du développement professionnel

La politique de formation du CNRS a pour priorité d'anticiper l'évolution des métiers et de contribuer au développement des compétences collectives et individuelles dans les différents domaines de la science et de la technologie.

La formation au CNRS vise à assurer l'acquisition, le maintien et le développement des compétences collectives et individuelles des agents, à les accompagner tout au long et en particulier aux moments clés de leur carrière. Elle permet ainsi d'offrir à chacun un parcours professionnel conciliant les priorités scientifiques de l'organisme et ses aspirations personnelles d'évolution.

Depuis plus de vingt ans, le CNRS élabore un plan d'orientation pluriannuel de la formation. Le 6^e plan d'orientation de la formation du CNRS (accessible sur le site web) couvre la période 2015-2018. Il s'articule autour de trois objectifs : accompagner l'excellence scientifique et technologique des laboratoires, soutenir le développement professionnel des agents et optimiser son ingénierie.

Les chercheurs du CNRS ont ainsi différentes possibilités pour suivre des formations. Le plan national de formation regroupe les écoles thématiques (ET) et les actions nationales de formation (ANF). Par ces moyens, il est possible d'organiser ou de rénover une communauté scientifique, d'apporter une aide aux reconversions thématiques et/ou techniques, de favoriser des collaborations et échanges de compétences, de renforcer la maîtrise des pratiques et enfin de provoquer des synergies entre professionnels travaillant dans des domaines proches.

En particulier, les écoles thématiques (une centaine par an) sont une modalité privilégiée de formation pour développer l'interdisciplinarité. Elles offrent l'occasion pour des spécialistes de disciplines différentes de travailler ensemble et de dépasser les cloisonnements et les différences de langage. Elles permettent de susciter curiosité et intérêt réciproque, de renouveler les points de vue et de créer les germes d'une nouvelle communauté partageant les mêmes intérêts. En plus des actions suivies en région, c'est la modalité de formation la plus prisée des chercheurs.

Parité et égalité professionnelle

Dès 2001, le CNRS a été le premier Établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST) à s'engager dans une démarche innovante pour améliorer l'égalité professionnelle et l'équilibre entre les femmes et les hommes en son sein en créant une Mission pour la place des femmes au CNRS directement rattachée à la gouvernance.

La Mission agit comme un observatoire chargé de promouvoir, de conseiller et d'évaluer la prise en compte des questions de genre et d'égalité professionnelle dans la politique globale de l'établissement.

Son action s'articule autour de quatre axes principaux :

- ✓ agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ✓ promouvoir la transversalité des recherches sur le genre
- ✓ promouvoir les carrières scientifiques auprès des jeunes femmes et les modèles féminins
- ✓ développer les partenariats français, européens et internationaux

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes proposé par la Mission pour la place des femmes en 2013 a été adopté par le CNRS en mars 2014. Ce plan s'appuie sur le diagnostic réalisé au sein du CNRS depuis plusieurs années (analyses quantitatives et qualitatives) et plus particulièrement sur le travail mené depuis 2011 dans le cadre du projet européen INTEGER (7^e PCRD 2011-2015), coordonné par le CNRS. Ce plan se décline en une quarantaine d'actions s'articulant autour de quatre axes : impliquer les dirigeants ; agir sur la structure organisationnelle ; agir sur les progressions de carrière ; favoriser l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle. La démarche globale dans laquelle s'est engagé le CNRS avec ce plan égalité, qui a déjà porté ses premiers fruits, a notamment été récompensée en 2015 par le Trophée APEC de l'égalité Femme-Homme.

Parmi les actions phares, citons les formations à l'égalité et aux stéréotypes sociaux de genre s'appuyant sur les données de la recherche les plus récentes, mises en place dès 2011 à l'intention des dirigeants : gouvernance, directions d'institut, directions fonctionnelles, délégations régionales (avec la création d'un réseau de correspondants égalité), directeurs d'unité, et également Comité national de la recherche scientifique (avec la création d'un groupe de travail dédié, le comité dit STRIDE – pour "Strategies and Tactics for Recruiting to Increase Diversity and Excellence" – qui examine les possibles sources d'inégalités femmes-hommes face à l'évaluation scientifique et formule des préconisations visant à améliorer les procédures de recrutement, de promotion et d'attribution des distinctions des personnels chercheurs au CNRS).

Le CNRS a été pionnier dans le développement d'actions favorisant l'intégration de la dimension du genre dans les projets de recherche au-delà des seules sciences humaines et sociales, notamment à travers le Défi Genre de la Mission pour l'interdisciplinarité, qui soutient des équipes interdisciplinaires depuis 2012.

Le CNRS, à travers sa Mission pour la place des femmes, est par ailleurs devenu un acteur et animateur majeur au niveau européen sur ce thème, qui constitue la priorité 4 de l'EER : il a coordonné l'ERA-NET GENDER-NET, premier réseau de collaboration entre acteurs de niveau national (ministères, agences de financement, organismes) soutenu par la Commission européenne (7^e PCRD, 2013-2016) sur les questions d'égalité femmes-hommes dans les établissements d'ESR et d'intégration de l'analyse de sexe et de genre dans les contenus et programmes de recherche. Pour démultiplier l'impact de ce projet, il a présenté, en août 2016, sa candidature en réponse à un appel de la Commission européenne, en espérant que cette proposition lui permette de coordonner le projet ERA-NET Cofund GENDER-NET Plus.

Politique en matière de handicap

Le sujet de l'intégration des personnes en situation de handicap et celui du maintien dans l'emploi des agents dont le handicap survient en cours de vie professionnelle sont une préoccupation majeure du CNRS et constituent le socle de la politique qui est mise en œuvre depuis 2007 à travers trois plans d'action successifs et dont le dernier couvre la période 2016-2019.

Le pilotage de la politique handicap et la coordination de sa mise en œuvre sont confiées depuis 2007 à la Mission nationale insertion handicap, composante de la DRH.

Les deux plans handicap précédents (2007-2010, 2011-2015) avaient pour objet l'augmentation des recrutements et l'accompagnement personnalisé des agents en situation handicap. Cette période d'appropriation a permis des avancées importantes et la mise en place d'actions telles que :

- | | |
|--|---|
| Plan
d'action
2007
-
2010 | • l'ouverture du recrutement de personnels handicapés par contrat donnant vocation à titularisation |
| | • la constitution d'un vivier de jeunes scientifiques par l'attribution annuelle de contrats doctoraux et post-doctoraux à des étudiants en situation de handicap |
| | • la professionnalisation de la filière RH et de la filière médico-sociale sur les problématiques du handicap au travail |
| | • la formation des encadrants intermédiaires en matière d'accompagnement personnalisé |
| Plan
d'action
2011
-
2015 | • la réalisation d'une enquête (anonyme) de perception du handicap auprès des agents du CNRS et d'un diagnostic social |
| | • la construction d'une base nationale des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi aux fins d'éléments statistiques pour le calcul du taux légal d'emploi |
| | • la rédaction d'une circulaire sur les pratiques RH adaptées aux problématiques du handicap (mars 2013) |
| | • la mise en place d'une offre de formation pour les experts siégeant dans les commissions de sélection |
| | • la mise en place d'une offre de formation pour les membres nommés et élus siégeant dans les commissions administratives paritaires |
| | • la mise en place d'un conventionnement pour un financement spécifique pour des travaux d'accessibilité du bâti |

Cette politique a donné des résultats tangibles et mesurables. Depuis 2007, 528 emplois ont été pourvus dont 52 chercheurs, 363 ingénieurs techniciens dans le cadre de la voie contractuelle réservée aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi et 82 contrats de jeunes chercheurs (doctoraux et post-doctoraux).

En outre, dans le cadre de la campagne nationale de communication sur le handicap invisible lancée en 2015, la DRH vient d'ouvrir un site entièrement dédié au handicap (handicap.cnrs.fr).

Le nouveau plan 2016-2019 franchit une nouvelle étape en ce sens qu'il s'agit de capitaliser sur les actions engagées et d'ouvrir de nouveaux champs, en lien avec les autres politiques de l'établissement. Il s'agit en définitif de consolider ce qui est commencé, vérifier que les pratiques d'intégration et d'accompagnement sont implantées partout et mesurer dans le même temps les impacts de nos politiques immobilières, informatiques, achats sur la vie professionnelle des personnels handicapés et sur les collectifs de travail.

Prévention, hygiène et sécurité

Le CNRS s'est doté d'un mode de fonctionnement et des structures propres destinés à assurer la santé et la sécurité au travail de ses collaborateurs. Quelques actions phares peuvent être ainsi présentées.

Adoption d'une instruction relative à la santé et à la sécurité au travail (décembre 2012)

Ce texte précise les modalités d'application de la réglementation au sein de l'établissement et le rôle des différents acteurs en matière de prévention. Elle définit également l'organisation du dispositif de prévention et l'articulation entre la coordination nationale de prévention et de sécurité, la coordination nationale de médecine de prévention, les 44 agents des services de prévention et sécurité dont 18 ingénieurs régionaux de prévention et sécurité, les 86 médecins et 50 infirmiers, les 18 Comités régionaux d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CRHSCT), les 6 chargés de missions nationaux (risques biologiques/chimiques/liés aux nanomatériaux/liés aux rayonnements optiques artificiels, radioprotection, évaluation des risques) et les 1 846 assistants de prévention (AP), présents dans les laboratoires.

Document unique d'évaluation des risques (DUER)

Conformément à l'obligation réglementaire d'évaluation des risques et de sa transcription dans un document unique, le CNRS a fait du DUER une priorité centrale.

Le taux de présence du DUER dans l'ensemble de ses unités est passé de 51 % en 2011 à plus de 73 % en décembre 2015.

Outils de prévention

Le CNRS a mis à disposition de ses unités et de ses agents des outils (logiciels, didacticiels) :

- ✓ EvRp : outil d'aide à l'évaluation des risques professionnels permettant de générer le DUER
- ✓ FEVAR : outil d'aide à l'évaluation du risque chimique
- ✓ AIE « accidents évènements incidents » : base de données d'accidentologie et outil de partage de retours d'expérience
- ✓ LISA « light safer » : outil de calcul des grandeurs de sécurité relative à l'exposition aux rayonnements optiques artificiels (Laser)
- ✓ NEO : didacticiel de sécurité pour les nouveaux entrants conçu en collaboration avec l'INSERM

Formation et information en matière de prévention des risques

Un effort particulier en matière de formation aux risques est mené depuis plusieurs années : formations « récurrentes » (assistants de prévention, membres de CHSCT, secourisme, risque chimique...) et « spécifiques » (animaleries, haute montagne, plongée...) avec plus de 667 sessions en 2015, correspondant à la formation de 6 919 personnes.

Le CNRS s'est doté d'un site internet et d'un site intranet dédiés « prévention et sécurité » sur lesquels sont disponibles à la fois des informations réglementaires, techniques et des liens sur les différents outils de l'établissement (plus de 230 000 visites /an).

Prévention des risques psycho-sociaux

S'agissant, en particulier, de la prévention de ces risques, un plan d'action a été adopté par le CNRS en 2011. Ce plan global, porté par la DRH, est le fruit d'un travail mené avec un grand nombre d'acteurs internes et externes au CNRS, en concertation avec les partenaires sociaux. Dans ce cadre, le CNRS a publié une circulaire sur le traitement des situations de harcèlement moral au travail (2011) et une circulaire sur le traitement des situations de harcèlement sexuel (2013). Des fiches pratiques sur les conditions de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux sont également disponibles sur le site internet du CNRS. En outre, la DRH pilote des actions de formation des encadrants à la prévention des risques psycho-sociaux.

La Mission pour la place des femmes au CNRS a par ailleurs développé depuis 2014 une formation spécifique à la prévention et au traitement du harcèlement sexuel au travail, déclinée dans toutes les délégations régionales.

Politique sociale

La politique sociale du CNRS vise à améliorer les conditions de vie de ses agents et de leur famille assurant une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

En 2016, le CNRS a mis en place un nouveau dispositif de réservation de places en crèches. Ce projet a pour objectif de permettre aux délégations régionales qui n'avaient aucune réservation de places en crèches d'en bénéficier et de proposer aux agents des places répondant au mieux à leurs besoins grâce à un marché national.

En matière de logement, le CNRS offre à ses agents :

- ✓ la possibilité de bénéficier de logements réservés en fonction de la disponibilité du parc locatif et des ressources de l'agent
- ✓ un soutien à l'habitat : prêt accordé aux agents qui envisagent d'effectuer des travaux dans leur habitation principale
- ✓ un soutien à l'installation : prêt permettant de couvrir les frais d'installation des agents nouvellement recrutés quels que soient leur lieu d'affectation, leur âge, leur nationalité, et leur statut
- ✓ un soutien à la mobilité géographique : possibilité de bénéficier d'un prêt personnel pour financer les frais liés à la mobilité géographique / possibilité d'un prêt immobilier dans le cadre d'une mobilité géographique.

En outre, le CNRS a publié, en mai 2016, un guide sur l'articulation des temps de vie pour assurer une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Éthique de la recherche, intégrité et responsabilité professionnelle

Depuis sa création en 1994, le Comité d'éthique du CNRS a notamment pour missions de conduire et développer la réflexion sur les aspects éthiques et de sensibiliser les personnels de recherche à l'importance de l'éthique.

En 2014, il a établi un guide pour promouvoir une recherche intègre et responsable, remis à tout nouvel entrant lors du recrutement et adressé à tous les directeurs d'unité pour discussion collective dans les laboratoires. Les membres du Comité d'éthique animent régulièrement des séminaires et débats sur les questions d'éthique et de déontologie à l'intérieur du CNRS et dans les laboratoires. Ils ont initié une réflexion commune sur les questions d'intégrité avec les universités et les autres institutions de recherche en France et participent aux travaux de Science-Europe sur cette question de grande actualité.

Parmi les actions de sensibilisation aux pratiques responsables de la recherche figurent également :

- ✓ les journées d'accueil des nouveaux entrants organisées, au niveau national, régional et des instituts scientifiques. Elles permettent aux chercheurs nouvellement recrutés de prendre connaissance de leur environnement, des soutiens mis à disposition dans la conduite de leur projet de recherche et des règles qui s'imposent à eux lors de collaborations avec des tiers,
- ✓ les actions à destination des directeurs d'unité : leur responsabilité juridique est abordée lors des journées d'accueil des nouveaux directeurs d'unité ; un guide relatif au pilotage de l'activité contractuelle de l'unité est également mis à leur disposition.

Naturellement, le CNRS dénonce les méconduites scientifiques avérées et prend les mesures qui s'imposent.

En outre, le CNRS a conçu un outil d'accompagnement des chercheurs, des unités et des administrations régionales dans les différentes phases des projets de recherche. Il s'agit de l'outil Webcontrat, dont l'utilisation vise à garantir que :

- ✓ les recherches conduites sont engagées après un processus de montage, négociation et signature qui fait participer chaque niveau approprié de l'établissement
- ✓ la gestion financière des contrats est transparente par une meilleure coordination de tous les acteurs.

D'ici la fin de l'année, Webcontrat sera déployé dans l'ensemble des délégations régionales du CNRS.

Participation aux organes de décision, règlement des différends

Les agents du CNRS participent à la prise de décision.

Les chercheurs ont des représentants élus au sein du Conseil d'administration, du Comité technique, du Conseil scientifique, des Conseils scientifiques d'institut, du Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT), des Comités régionaux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CRHSCT), de la Commission nationale d'action sociale, de la Commission nationale de formation permanente, de la Commission nationale de mobilité, de la Commission nationale de suivi des travaux du plan triennal de développement de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées, du Comité d'orientation et de suivi de l'Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique, dans les sections et commissions interdisciplinaires du Comité national, dans les Commissions administratives paritaires et les Commissions consultatives paritaires.

Le CNRS s'est doté, depuis 1995, d'un médiateur.

Le médiateur du CNRS intervient pour aider à résoudre les différends et les difficultés survenant dans la vie interne de l'établissement et mettant en cause le fonctionnement des instituts, services centraux, délégations régionales et structures opérationnelles de recherche et de service. Sa mission peut le conduire également à faire des propositions d'amélioration du fonctionnement des services. Le médiateur adresse chaque année au Président un rapport d'activité présenté au Comité technique et publié au Bulletin officiel du CNRS.

3.2. Perspectives d'amélioration

Le travail d'analyse des règles et pratiques internes vis-à-vis des quarante principes de la Charte et du Code a permis de révéler des marges d'amélioration possibles et envisageables sur divers sujets.

Ce travail a permis de fixer l'objectif général et les axes prioritaires de la Stratégie des ressources humaines pour la recherche du CNRS à moyen terme. Ces éléments, ainsi que les actions à mettre en œuvre au cours des années 2016-2020, sont présentés en détail dans le chapitre qui suit.

STRATÉGIE DES RESSOURCES HUMAINES POUR LA RECHERCHE 2016-2020

4.1. Déclinaison de la stratégie

La Stratégie des ressources humaines pour la recherche a été conçue comme une procédure permettant de s'appuyer sur l'existant pour systématiser les bonnes pratiques et les communiquer au plus grand nombre tout en s'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue. Cette stratégie fait partie intégrale de la politique générale de l'établissement et ne constitue, en aucun cas, un objectif isolé. Elle est axée autour de cinq domaines prioritaires.

Les domaines prioritaires de la HRS4R

- I. Éthique de la recherche
et responsabilité professionnelle
- II. Recrutement
- III. Conditions de travail
- IV. Non-discrimination
- V. Formation et développement professionnel

Pour chacun de ces domaines, des objectifs en lien avec les principes de la Charte et du Code ont été fixés. Ils sont présentés de façon synthétique dans le tableau ci-dessous :

THÉMATIQUE	PRINCIPE (Charte européenne du chercheur et Code de conduite pour le recrutement des chercheurs)	OBJECTIF	
ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE	1/ Liberté de la recherche (Charte) 2/ Principes éthiques (Charte) 3/ Responsabilité professionnelle (Charte)	Promouvoir le respect des principes déontologiques et éthiques	
	4/ Attitude professionnelle (Charte) 5/ Obligations contractuelles et légales (Charte) 6/ Responsabilité (Charte)	Assurer le respect des obligations réglementaires et l'utilisation efficace des financements publics	
	8/ Dissémination, exploitation des résultats (Charte) 9/ Engagement vis-à-vis de la société (Charte)	Faciliter l'exploitation et la diffusion des résultats de la recherche	
	10/ Relations avec les directeurs de thèse (Charte) 11, 26/ Supervision (Charte)	Améliorer l'encadrement des jeunes chercheurs	
	RECRUTEMENT	31/ Recrutement (Charte) 34/ Transparence (Code)	Rendre plus transparente (en interne et externe) la politique en matière de recrutement
		32/ Recrutement (Code) 34/ Transparence (Code)	Augmenter l'attractivité (notamment par une communication renforcée sur les offres d'emploi)
33/ Sélection (Code) 35/ Jugement au mérite (Code)		Améliorer la procédure de sélection	
CONDITIONS DE TRAVAIL		16/ Conditions de travail (Charte)	Améliorer la qualité de vie au travail et renforcer le dispositif d'action sociale
	7/ Bonnes pratiques dans la recherche (Charte) 15/ Environnement de la recherche (Charte)	Poursuivre et intensifier les mesures en matière d'hygiène, de sécurité et de sûreté	
	15/ Environnement de la recherche (Charte)	Prévenir les risques psychosociaux	
	16/ Conditions de travail (Charte)	Faciliter la flexibilité du travail/l'accès à l'information	
NON-DISCRIMINATION	14/ Non-discrimination (Charte)	Améliorer la situation professionnelle des personnels en situation de handicap	
	19/ Équilibre entre les sexes (Charte) 14/ Non-discrimination (Charte)	Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	
	14/ Non-discrimination (Charte)	Améliorer les conditions d'accueil et de travail des chercheurs étrangers	
FORMATION ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	12/ Développement professionnel continu (Charte) 20/ Développement de carrière (Charte) 22/ Accès à la formation à la recherche et au développement continu (Charte)	Mettre en œuvre les actions prévues par le plan d'orientation de la formation 2015-2018 Soutenir le développement professionnel des agents	
	12/ Développement professionnel continu (Charte)	Accompagner le développement professionnel des chercheurs	
	21/ Valorisation de la mobilité (Charte) 37/Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code)	Valoriser la mobilité dans la carrière des chercheurs	

Le passage de la conception de la Stratégie des ressources humaines pour la recherche à sa mise en œuvre concrète est assuré par un plan d'action pluriannuel, développé ci-dessous.

Le Comité de pilotage HRS4R est le garant de la mise en œuvre des actions qui y sont inscrites. Il se réunira au moins à deux reprises par an à cette fin et sera le pilote d'une évaluation interne à deux ans. Une évaluation du dispositif par des évaluateurs mandatés par la Commission européenne est également prévue à quatre ans.

La démarche décrite ici est approuvée par la direction du CNRS, qui a publié le plan d'action sur son site institutionnel en version bilingue.

I Éthique de la recherche et responsabilité professionnelle

Objectifs (et ses principes associés)	Description de l'action	Actions				Acteurs
		Calendrier prévisionnel				
		2017	2018	2019	2020	
Promouvoir le respect des principes déontologiques et éthiques 1/ Liberté de la recherche (Charte) 2/ Principes éthiques (Charte) 3/ Responsabilité professionnelle (Charte)	1. Désigner le référent déontologue de l'établissement 2. Instaurer un groupe de travail sur la déontologie des agents publics, l'intégrité et la lutte contre la méconduite scientifique 3. Créer un module interactif de formation à la déontologie et à l'intégrité scientifique	↑	↑	↑	↑	Présidence Présidence DRH
		↑	↑	↑	↑	DAJ DCIF
		↑	↑	↑	↑	DIRE DIRE DIRE DIST DIRCOM
Assurer le respect des obligations réglementaires et l'utilisation efficace des financements publics 4/ Attitude professionnelle (Charte) 5/ Obligations contractuelles et légales (Charte) 6/ Responsabilité (Charte)	4. Poursuivre les actions mises en place dans le cadre du projet global de conservation des données au CNRS 5. Former les auditeurs des contrats européens pour améliorer l'efficacité de la communication avec les services en charge des justifications financières, dans le cadre de la certification des états financiers des projets concernés	↑	↑	↑	↑	DIRE DIRE DIRE DIST DIRCOM
		↑	↑	↑	↑	DRH DRH/instituts DRH/DR/DU
		↑	↑	↑	↑	
Faciliter l'exploitation et la diffusion des résultats de la recherche 8/ Dissémination, exploitation des résultats (Charte) 9/ Engagement vis-à-vis de la société (Charte)	6. Généraliser les formations des entrants à la valorisation et au transfert des résultats de la recherche (en année n ou n+1) 7. Proposer une formation afin de sensibiliser des chercheurs (CR1 ou DR, quatre années après leur intégration) au transfert par la création d'entreprise 8. Poursuivre et développer le cycle de rencontres chercheurs-industriels « Innovatives » 9. Assurer l'information et la sensibilisation des chercheurs sur les obligations issues de la loi pour une République numérique 10. Poursuivre les actions de la Direction de la communication aux fins de transmettre les résultats de la recherche au plus grand nombre	↑	↑	↑	↑	DRH DRH/instituts DRH/DR/DU
		↑	↑	↑	↑	
		↑	↑	↑	↑	
Améliorer l'encadrement des jeunes chercheurs 10/ Relations avec les directeurs de thèse (Charte) 11, 26/ Supervision (Charte)	11. Proposer une formation au management aux directeurs de thèse du CNRS qui encadrent des doctorants 12. Communiquer une lettre de mission aux directeurs de recherches (référénts scientifiques) qui suivent les CR stagiaires 13. Désigner un référent scientifique pour les chercheurs contractuels bénéficiant d'un contrat d'une durée égale ou supérieure à un an	↑	↑	↑	↑	DRH DRH/instituts DRH/DR/DU
		↑	↑	↑	↑	
		↑	↑	↑	↑	

Légende : Initialisation Mise en œuvre Suivi

II Recrutement

Objectifs (et ses principes associés)	Actions		Calendrier prévisionnel				Acteurs
			2017	2018	2019	2020	
			Description de l'action				
Rendre plus transparente (en interne et externe) la politique en matière de recrutement 31/ Recrutement (Charte) 34/ Transparence (Code)	14. Enrichir la version anglaise du site internet du CNRS avec davantage d'informations sur le recrutement des contractuels		↑	↑	↑		DRH
	15. Établir un guide interne relatif aux modalités de recrutement des chercheurs contractuels		↑	↑	↑	↑	DRH
Augmenter l'attractivité (notamment par une communication renforcée sur les offres d'emploi) 32/ Recrutement (Code) 34/ Transparence (Code)	16. Remettre la Charte des CDD/la Charte européenne du chercheur au chercheur aux chercheurs lors de leur recrutement ainsi qu'aux nouveaux directeurs d'unité		↑	↑	↑	↑	DRH/DR
	17. Diffuser largement les postes ouverts aux concours chercheurs et les postes des chercheurs contractuels (contrats ≥ trois mois) et des doctorants sur le portail « EURAXESS Jobs »		↑	↑	↑	↑	DRH/MPRV DSI
Améliorer la procédure de sélection 33/ Sélection (Code) 35/ Jugement du mérite (Code)	18. Publication des fiches de poste bilingues (pour les contrats ciblés en action 17)		↑	↑	↑	↑	DRH
	19. Veiller au délai de publication des postes : au moins trois semaines avant le premier entretien (pour les contrats ciblés en action 17)		↑	↑	↑	↑	DRH
	20. Recruter les chercheurs contractuels suite à un entretien conduit par au moins deux personnes		↑	↑	↑	↑	DRH/DR
	21. Pour les fonctionnaires, traduire en anglais les critères de sélection disponibles sur le site du Comité National		↑				DRH

III Conditions de travail

Objectifs (et ses principes associés)	Description de l'action	Calendrier prévisionnel				Acteurs
		2017	2018	2019	2020	
		Actions				
Améliorer la qualité de vie au travail et renforcer le dispositif d'action sociale 16/ Conditions de travail (Charte)	22. Mieux accompagner les agents en congé de maladie pendant une longue période	↑	↑	↑		DRH
	23. Mettre en place un fonds destiné à cofinancer par appel à projet des actions d'amélioration de la qualité de vie au travail	↑	↑	↑	↑	DRH
	24. Poursuivre le soutien et l'accompagnement à l'accès au logement	↑	↑	↑	↑	DRH
	25. Adopter des mesures de nature à favoriser l'accès à la restauration collective	↑	↑	↑	↑	DRH
	26. Maintenir, enrichir selon les besoins et assurer une large diffusion des outils (logiciels, didacticiels) de prévention (p. ex. : module supplémentaire sur la radioprotection dans NEO)	↑	↑	↑	↑	CNPS
7/ Bonnes pratiques dans la recherche (Charte) 15/ Environnement de la recherche (Charte)	27. Maintenir le nombre des personnes formées aux risques (formations générales et spécifiques)	↑	↑	↑	↑	CNPS
	28. Poursuivre la mise en place du document unique sur l'évaluation des risques (DUER) sur l'ensemble des unités liées au CNRS	↑	↑	↑	↑	CNPS
	29. Publier et/ou mettre à jour des guides sur les risques (chimiques, biologiques, risque pression, risque radioactif, risque laser)	↑	↑	↑	↑	CNPS
	30. Poursuivre la formation et sensibilisation aux risques psychosociaux des chercheurs et ingénieurs assurant des fonctions d'encadrement	↑	↑	↑	↑	DRH/DR
Prévenir les risques psychosociaux 15/ Environnement de la recherche (Charte)	31. Accompagner les professionnels (responsables de ressources humaines, assistants de service social etc.) par des actions de formation spécifiques à la prise en charge des situations	↑	↑	↑	↑	DRH/DR
	32. Mettre en place et animer un nouveau réseau des responsables RH/ assistants de service social/médecins de prévention pour s'assurer du fonctionnement réactif de la cellule médicosociale qui assure la prise en charge des agents en situation de souffrance au travail.	↑	↑	↑	↑	DRH/CNMP
	33. Poursuivre les actions de formation à la lutte contre le harcèlement sexuel au travail	↑	↑	↑	↑	MPDF
Faciliter la flexibilité du travail 16/ Conditions de travail (Charte)	34. Mettre en place le décret sur le télétravail (dès la publication de l'arrêté ministériel)	↑	↑	↑	↑	DRH
Faciliter l'accès à l'information 16/ Conditions de travail (Charte)	35. Créer un site intranet accessible à tout agent comprenant les informations utiles à la carrière, au temps et aux conditions de travail	↑	↑	↑	↑	DRH

IV Non-discrimination

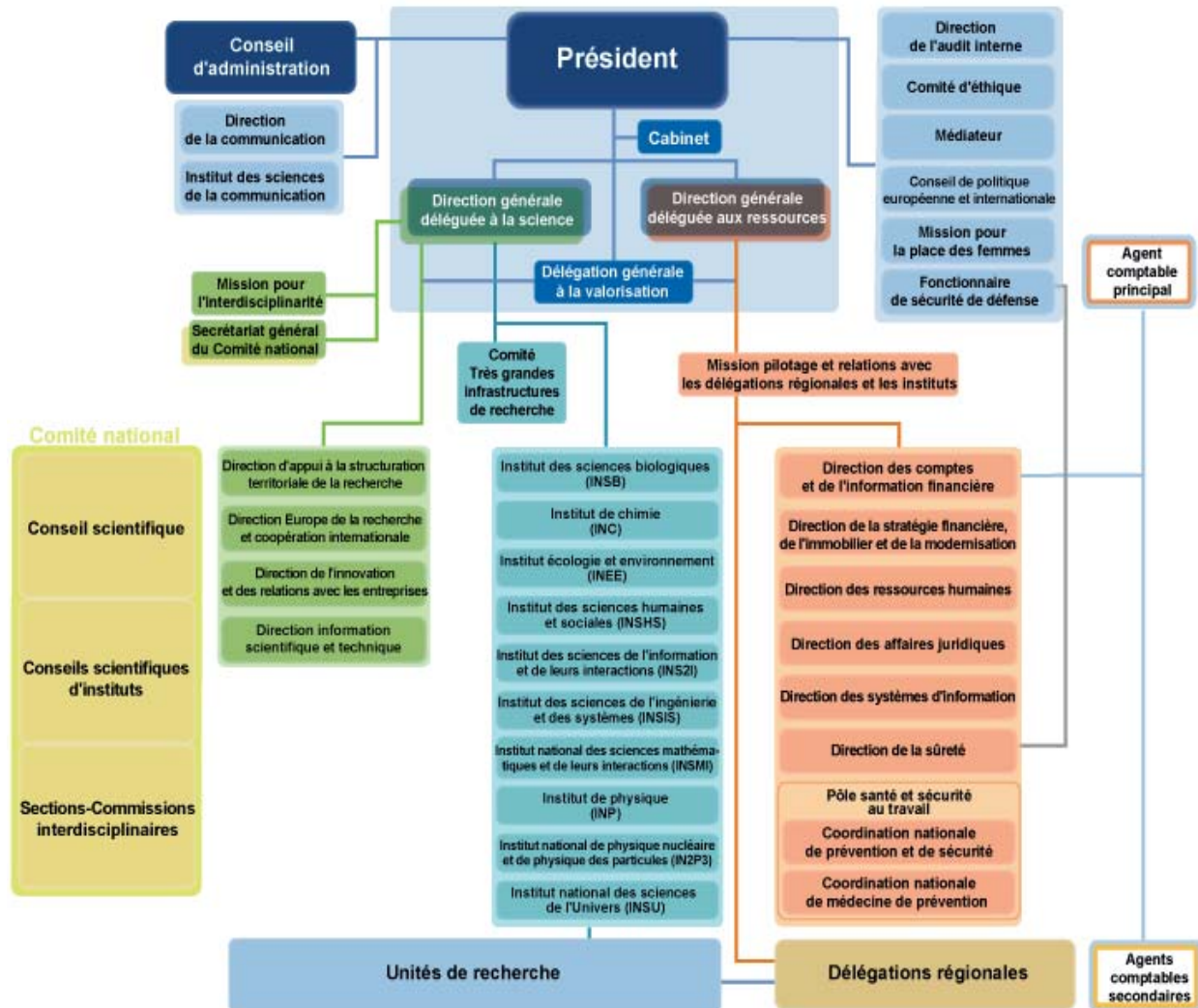
Objectifs (et ses principes associés)	Description de l'action	Calendrier prévisionnel				Acteurs
		2017	2018	2019	2020	
Améliorer la situation professionnelle des personnels en situation de handicap 14/ Non-discrimination (Charte)	36. Élaborer un guide des bonnes pratiques professionnelles en matière de handicap à destination des unités du CNRS	↑	↑			DRH
	37. Intégrer dans le système d'information RH l'appartenance à la catégorie de « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (BOE) pour mesurer l'égalité de traitement dans la gestion des ressources humaines	↑	↑			DRH
	38. Organiser la formation sur le handicap des ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité	↑	↑	↑	↑	DRH
	39. Mettre en place des formations des jurys de concours en matière de recrutement handicap	↑	↑	↑	↑	DRH
	40. Poursuivre la mise en œuvre du plan d'action pluriannuel global pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au CNRS adopté en 2014		↑	↑	↑	MPDF
	41. Former toutes les sections/CID de la nouvelle mandature du Comité national (2016-2021) aux enjeux de l'égalité professionnelle F-H et aux biais inconscients liés aux stéréotypes sociaux de genre ; poursuivre les activités du Comité dit STRIDE				↑	MPDF, avec SGCN/ Instituts
Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 14/ Non-discrimination (Charte) 19/ Équilibre entre les sexes (Charte)	42. Développer une campagne de communication encourageant les jeunes femmes à se présenter aux postes de chercheurs ouverts au CNRS	↑			↑	MPDF/ Instituts
	43. Mettre en place des formations à l'intégration de l'analyse de sexe et de genre dans les contenus et projets de recherche, à l'intention des chercheurs et responsables scientifiques	↑			↑	MPDF/MI/ Instituts
	44. Communiquer aux chercheurs étrangers une traduction de leur contrat de travail en anglais	↑			↑	DRH
	45. Insérer sur le site intranet du CNRS des informations à destination des chercheurs étrangers (formalités d'entrée et de séjour etc.)	↑				DRH
Améliorer les conditions d'accueil et de travail des chercheurs étrangers 14/ Non-discrimination (Charte)	46. Mettre à disposition des services RH en région un guide relatif à l'accueil des ressortissants étrangers	↑				DRH

V Formation et développement professionnel

Objectifs (et ses principes associés)	Description de l'action	Actions				Acteurs
		Calendrier prévisionnel				
		2017	2018	2019	2020	
Mettre en œuvre les actions prévues par le plan d'orientation de la formation 2015-2018 Soutenir le développement professionnel des agents 12/ Développement professionnel continu (Charte) 20/ Développement de carrière (Charte) 22/ Accès à la formation à la recherche et au développement continu (Charte)	<p>47. Soutenir et valoriser l'action des instituts en matière de développement des connaissances scientifiques dans des domaines stratégiques (évolutions technologiques et scientifiques, innovation, valorisation, transfert de compétences, actions spécifiques à destination de chercheurs confirmés)</p> <p>48. Mettre en œuvre des parcours de formation mixte – en présentiel et à distance</p> <p>49. Accompagner les acteurs de la formation dans le déploiement des modalités pédagogiques liées à l'usage des nouvelles technologies</p>	↑	↑			DRH/DR/ Instituts
		↑	↑	↑		DRH/DR/ Instituts
		↑		↑		DRH/DR/ Instituts
Accompagner le développement professionnel des chercheurs	<p>50. Mettre en place à titre expérimental des ateliers pour permettre aux chercheurs de réfléchir sur leur parcours professionnel, leurs compétences et aspirations professionnelles</p> <p>51. Poursuivre les offres de développement professionnel destinées plus particulièrement à soutenir les progressions de carrière des chercheurs et leur prise de responsabilité</p> <p>52. Offrir différentes formes de mentorat aux doctorants et post-doctorants, en lien avec les associations spécialisées, comme Femmes & Sciences</p>	↑				DRH
12/ Développement professionnel continu (Charte)		↑			↑	MPDF
		↑			↑	MPDF
Valoriser la mobilité dans la carrière des chercheurs 21/ Valorisation de la mobilité (Charte) 37/ Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code)	<p>53. Sensibiliser les sections du Comité national pour une meilleure reconnaissance de la mobilité (pilotage de la recherche, enseignement, création d'entreprise, activités de transfert) dans la carrière des chercheurs</p>	↑				Présidence
		↑				

ANNEXE 1

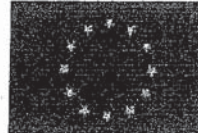
Organigramme du CNRS



ANNEXE 2



CENTRE NATIONAL
DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE



EUROPEAN COMMISSION

The French National Center for Scientific Research (CNRS), having taken cognizance of the general principles and requirements made of researchers and their employers as these are laid out in the Commission Recommendation of March 11th 2005 on the European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, expresses its full support for this Recommendation.

In adhering to the Recommendation, CNRS commits itself particularly to applying the stated principles to its human resources management, the goal of which is to encourage open and diversified career development, regardless of the researcher's status.

Accordingly, actions will be carried out, together with CNRS' partners, which aim to increase the openness and transparency of researcher recruitment, and to encourage all forms of mobility and to better take these into account in the evaluation of a researcher's career.

CNRS will guarantee a research environment and working conditions which enable high quality research to be carried out, and will heighten awareness among researchers as to the principles laid out in the Recommendation.

CNRS also commits itself to supporting, wherever possible, all proposals for the development of the legislative or statutory framework which is essential to the implementation of the Charter and Code.

By subscribing to the principles of the Charter and the Code, CNRS confirms that it will make attractiveness of research careers one of the major tenets of its strategy, in order to contribute to the building of the European Research Area.

Signed in Brussels in duplicate
Date : 16 December 2005

Bernard LARROUROU
CNRS Director General

Janez POTOČNIK
European Commissioner
for Sciences and Research

ANNEXE 3



www.cnrs.fr

Mr. Carlos MOEDAS
European Commissioner for Research,
Science and Innovation,
European Commission
200 rue de la Loi
1049 Brussels
BELGIUM

Paris, 14th October 2016

Object: Declaration renewing commitment to the principles of the European Charter for Researchers and the code of conduct for the recruitment of researchers.

Dear Sir,

The French National Center for Scientific Research (CNRS) welcomes and supports the initiatives of the European Commission for the creation of an open labor market for researchers as a key priority for the consolidation the European Research Area.

By this declaration, the CNRS wishes to reiterate its commitment to the principals laid down in the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers (Commission Recommendation of 11 March 2005).

Since its initial engagement expressed by declaration signed on December 16, 2005, the CNRS has adopted measures enhancing the implementation of those principles whose value is plainly recognized.

This renewed commitment is fully in line with the policy of the CNRS aiming at making a researcher's career more attractive, improving the quality of research and innovation and fostering international collaboration and the various forms of mobility by researchers.

Therefore, the CNRS reaffirms its aim to take further steps towards applying the stated principles in its human resources management and formally expresses its intention to request the "HR Excellence in Research" recognition.

The President of the CNRS

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Fuchs'.

Alain Fuchs

Dépasser les frontières
Advancing the frontiers

ANNEXE 4

Présentation du comité de pilotage HRS4R

PRÉSIDENTE

Anne PEYROCHE, Directrice générale déléguée à la science

Anne Peyroche, chercheur au Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA), est directrice générale déléguée à la science du CNRS depuis janvier 2016. Ancienne élève de l'École normale supérieure de Cachan, elle est agrégée et docteur en biologie. Chercheur au CEA, elle mène des recherches sur différents processus cellulaires fondamentaux par des approches génétiques et biochimiques. En 2013, elle devient directrice adjointe du laboratoire Génétique moléculaire et destin cellulaire (CNRS/CEA/Université Paris-Sud). De 2012 à 2014, elle est membre du Comité national de la recherche scientifique, section « Organisation, Expression, Évolution des génomes. Bioinformatique et Biologie des systèmes ». En mai 2014, Anne Peyroche entre au cabinet du secrétaire d'État à l'Enseignement supérieur et à la recherche : tout d'abord conseillère en charge de la recherche, elle est nommée directrice adjointe de cabinet en charge de la recherche en octobre 2015.

MEMBRES

Pierre COURAL, Directeur des ressources humaines

Administrateur civil hors classe, Pierre Coural est titulaire de deux diplômes d'études approfondies en histoire de l'art et en philosophie. Ancien élève de l'École nationale supérieure des métiers de l'image et du son (Femis), il a occupé plusieurs postes dans le secteur de la production audiovisuelle. Issu de la promotion 2003 de l'École nationale d'administration, il entame ensuite une carrière dans la haute fonction publique. Spécialiste du pilotage des ressources humaines, il occupe des postes à responsabilité au sein de ministères (Fonction publique, Culture et Communication) et à la Commission de régulation de l'énergie. De 2009 à 2012, il est conseiller au cabinet du ministre de la Fonction publique. Chef de service à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (ministère de la Fonction publique) depuis 2012, Pierre Coural est nommé directeur des ressources humaines du CNRS en mai 2015.

Marie-Pierre COMETS, Directrice de la Direction de l'innovation et des relations avec les entreprises

Physicienne issue de l'École normale supérieure de Fontenay-aux-Roses, agrégée de physique et docteur en physique nucléaire, Marie-Pierre Comets a effectué une grande partie de sa carrière au CNRS. Spécialiste du Plasma de quarks et de gluons, elle poursuit ses recherches à l'Institut de physique nucléaire d'Orsay (CNRS/Université Paris Sud), au Centre d'études nucléaires de Saclay, au Large Hadron Collider du Cern mais aussi dans des laboratoires aux États-Unis. De 2006 à 2012, elle est membre du collège de l'Autorité de sûreté nucléaire. Elle rejoint la Direction de l'innovation et des relations avec les entreprises du CNRS en 2012. En mars 2015, elle est nommée présidente du Haut Comité pour la transparence et l'information sur la sécurité nucléaire (HCTISN). Marie-Pierre Comets est directrice de l'innovation et des relations avec les entreprises depuis octobre 2013.

Myriam FADEL, Directrice des affaires juridiques

Ingénieure de recherche, Myriam Fadel a commencé sa carrière au ministère de la Recherche au sein du bureau juridique de la Direction générale de la recherche et de la technologie (DGRT). Elle rejoint en 1997 la Direction juridique de l'INRA, rue de l'Université, pour prendre en charge le Bureau des affaires immobilières. En 2003, elle intègre la Direction des affaires juridiques (DAJ) du CNRS. Elle assure successivement la responsabilité du pôle de la commande publique, puis celui de la responsabilité pénale et la maîtrise des risques. Myriam Fadel exerçait depuis avril 2013 les fonctions de directrice adjointe de la DAJ.

Pascal DAYEZ-BURGEON, Responsable du pôle Europe communautaire, Directeur du bureau de Bruxelles de la Direction Europe de la recherche et coopération internationale

Ancien élève de l'ENS, agrégé d'Histoire, diplômé de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris et ancien élève de l'École nationale d'administration, Pascal Dayez-Burgeon a été en poste au ministère de l'Education nationale durant la présidence française de 2000, conseiller culturel à Séoul (2001-2006) et à Suva (2006-2009) et directeur adjoint de l'ISCC (2009-2013). Administrateur civil hors classe, il a été nommé aux fonctions de directeur du bureau du CNRS à Bruxelles à compter du 1er avril 2015.

Joëlle RAGUIDEAU, Directrice de la mission pilotage et relations avec les délégations régionales et les instituts

Ingénieure de recherche hors classe, Joëlle Raguideau a une formation initiale en lettres modernes. Elle commence sa carrière comme enseignante puis rejoint les Éditions du Seuil avant d'intégrer le CNRS. Depuis 2008, elle est conseillère auprès de la Présidence pour le développement du mécénat ainsi que chargée de mission pour les représentations du CNRS en région. Joëlle Raguideau est directrice de la Mission pilotage et relations avec les délégations régionales et les instituts depuis juillet 2010.

Michèle LEDUC, chercheuse émérite, présidente (de 2011 à 2016), puis membre (à compter du 1^{er} septembre 2016) du comité d'éthique du CNRS

Michèle Leduc est directrice de recherche émérite au CNRS au Laboratoire Kastler Brossel à l'ENS de Paris. Ses travaux ont porté sur la physique des gaz quantiques, les lasers, l'imagerie IRM des poumons et les atomes froids. Elle est depuis 10 ans directrice de l'Institut Francilien de Recherche sur les Atomes Froids (IFRAF) et responsable des collections «Savoirs Actuels» et «Introduction à ». Elle a été présidente de la Société Française de Physique de 2007 à 2010. Elle est membre du comité d'éthique du CNRS qu'elle a présidé de 2011 à 2016.

Anne PÉPIN, chercheuse, Directrice de la mission pour la place des femmes

Directrice de recherche, Anne Pépin est diplômée de l'École supérieure d'électricité et titulaire d'un doctorat en sciences physiques. Après un post-doctorat en nanosciences au Massachusetts Institute of Technology, elle rejoint le CNRS en 1996 comme chargée de recherche au laboratoire de photonique et de nanostructures (LPN). À partir de 2006, elle s'investit auprès de la Mission pour la place des femmes au CNRS en tant que chargée de mission. En parallèle, entre 2009 et 2012, elle est attachée scientifique à la cellule nanosciences et nanotechnologies, rattachée à la présidence du CNRS. Anne Pépin est nommée directrice de la Mission pour la place des femmes en 2012. À ce titre, elle coordonne également pour le CNRS des projets européens dédiés à l'égalité femmes-hommes et à l'intégration de la dimension du genre dans la recherche.

Philippe BÜTTGEN, professeur des universités, Président de la conférence des présidents du Comité national de la recherche scientifique (de 2012 à 2016)

Ancien élève de l'École normale supérieure (Ulm), agrégé et docteur en philosophie, il a été chercheur au CNRS (1999-2011), directeur-adjoint de la Mission historique française en Allemagne (2003-2007), et est actuellement professeur de philosophie à l'Université Paris 1 – Panthéon-Sorbonne. De 2012 à 2016, il est membre élu, président de la section 35 du Comité national de la recherche scientifique (Sciences philosophiques et philologiques, sciences de l'art) et préside la Conférence des présidents de sections et commissions interdisciplinaires du Comité national.

Ursula BASSLER, chercheuse, Directrice adjointe de l'Institut national de physique nucléaire et physique des particules

Depuis sa thèse en 1993 au LPNHE-Paris à l'Université Pierre et Marie Curie sur la structure du proton, Ursula Bassler a travaillé dans le domaine de la physique des particules auprès des collisionneurs. Étant recrutée au CNRS, elle a poursuivi son implication dans l'expérience H1 auprès du collisionneur électron-proton HERA jusqu'en 1997. En 1998, elle a rejoint l'expérience D0 auprès du collisionneur proton-antiproton Tevatron à FNAL (Etats-Unis). Entre 2007 et 2013, elle a été chef du service de physique des particules au CEA-Irfu à Saclay, avant d'être nommée directrice adjointe scientifique pour la physique des particules et le calcul au CNRS-IN2P3. Depuis 2016 elle est directrice adjointe de l'IN2P3.

Lionel BUCHAILLOT, chercheur, Directeur de l'unité « Institut d'électronique de microélectronique et de nanotechnologie »

Directeur de recherche, Lionel Buchaillot est titulaire d'un doctorat en Sciences pour l'Ingénieur. Après un post-doctorat à l'Université de Tokyo, au sein du LIMMS CNRS-IIS, il rejoint la société AVIAC technologie, filiale de la SFIM, désormais SAFRAN. En 1998, il devient chargé de recherche à l'Institut d'Électronique, de Microélectronique et de Nanotechnologie (IEMN), ses recherches portent sur la physique des micro et nano systèmes. Lionel Buchaillot est éditeur associé de deux journaux, il dirige l'IEMN depuis janvier 2010.

Virginie BONNAILLIE- NOEL, chercheuse, Directrice adjointe scientifique de l'Institut national des sciences mathématiques et de leurs interactions

Virginie Bonnaillie-Noël est directrice adjointe scientifique à l'Insmi, en charge de la politique de site depuis octobre 2014. Elle est également adjointe au directeur scientifique référent pour le CNRS sur plusieurs sites. Ancienne élève de l'École normale supérieure de Cachan, elle obtient l'agrégation de mathématique en 2000 et est docteur en mathématique en 2003. De 2004 à 2014, elle est chargée de recherche CNRS à l'Institut de Recherche en Mathématiques de Rennes. Depuis, elle est directrice de recherche au département de Mathématiques et Applications à l'ENS Paris. Ses travaux de recherche concernent l'analyse numérique et les équations aux dérivées partielles. De 2008 à 2012, elle a été membre élue et secrétaire scientifique du comité national de la recherche scientifique, section « Mathématiques et interactions des mathématiques ».

Lucile MARION-POLL, chercheuse post-doctorante à l'unité mixte de recherche « Génétique Biologie du Développement » (UMR 3215)

Double-diplômée de l'École nationale de chimie de Montpellier et de l'Université de Montpellier 2 en biologie, Lucile Marion-Poll a obtenu un doctorat en neurosciences de l'Université Pierre et Marie Curie en 2014. Depuis 2015 elle effectue un post-doctorat de neuro-épigénétique dans l'unité mixte de recherche « Génétique et biologie du développement » (UMR 3215).

Jean-Baptiste BRAULT, chercheur post-doctorant à l'unité mixte de recherche « Compartimentation et dynamique cellulaires » (UMR 144)

Suite à l'obtention de son Master « Biologie Moléculaire et Cellulaire » de l'université Pierre et Marie Curie en 2007, Jean-Baptiste Brault a réalisé un doctorat spécialité « virologie fondamentale » au sein du laboratoire « Interactions Moléculaires Flavivirus-Hôtes » dirigé à l'époque par le Dr Philippe Desprès à l'institut Pasteur. Il a ensuite rejoint le laboratoire « Mécanismes Moléculaires du Transport Intracellulaire » du Dr Bruno Goud dans l'UMR144 à l'Institut Curie en 2011 pour un premier contrat post-doctoral. Il débute actuellement un second contrat post-doctoral dans l'équipe « Biologie Cellulaire de la Neurogenèse chez le « Mammifère » du Dr Alexandre Baffet, toujours au sein de l'UMR144.

ANNEXE 5

Liste des abréviations

AIE	Accidents, évènements, incidents
ANF	Actions nationales de formation
APEC	Association pour l'emploi des cadres
BOE	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi
CAP	Commission administrative paritaire
CCHSCT	Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CDD	Contrat à durée déterminée
CEA	Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives
CERN	Organisation européenne pour la recherche nucléaire
CID	Commissions interdisciplinaires
CNAS	Commission nationale d'action sociale
CNFP	Commission nationale de formation permanente
CNM	Commission nationale de mobilité
CNMP	Coordination nationale de la médecine de prévention
CNPS	Coordination nationale de prévention et de sécurité
CNSPH	Commission nationale de suivi des travaux du plan triennal de développement de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées
COMETS	Comité d'éthique
COMUE	Communautés d'universités et établissements
COS	Comité d'orientation et de suivi de l'observatoire des métiers et de l'emploi scientifique
CR	Chargé de recherche
CRHSCT	Comités régionaux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
DAJ	Direction des affaires juridiques
DCIF	Direction des comptes et de l'information financière
DERCI	Direction Europe de la recherche et coopération internationale
DIRCOM	Direction de la communication
DIRE	Direction de l'innovation et des relations avec les entreprises
DIST	Direction de l'information scientifique et technique
DR	Directeur de recherche
DR	Délégation régionale
DRH	Direction des ressources humaines
DSI	Direction des systèmes d'information
DU	Directeur d'unité
DUER	Document unique d'évaluation des risques
ENA	Ecole nationale d'administration
EPST	Etablissement public à caractère scientifique et technologique

EER	Espace européen de la recherche
ESR	Enseignement supérieur et recherche
ET	Ecoles thématiques
EvRp	Evaluation des risques professionnels
Femis	École nationale supérieure des métiers de l'image et du son
FEVAR	Fichier d'évaluation du risque chimique
GDRI	Groupements de recherche internationaux
HCTISN	Haut comité pour la transparence et l'information sur la sécurité nucléaire
IEMN	Institut d'électronique, de microélectronique et de nanotechnologie
IFRAF	Institut francilien de recherche sur les atomes froids
IN2P3	Institut national de physique nucléaire et physique des particules
INC	Institut de chimie
INEE	Institut écologie et environnement
INP	Institut de physique
INRA	Institut national de la recherche agronomique
INS2I	Institut des sciences de l'information et de leurs interactions
INSB	Institut des sciences biologiques
INSCC	Institut des sciences de la communication du CNRS
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
INSHS	Institut des sciences humaines et sociales
INSIS	Institut des sciences de l'ingénierie et des systèmes
INSMI	Institut national des sciences mathématiques et de leurs interactions
INSU	Institut national des sciences de l'univers
LIA	Laboratoires internationaux associés
LISA	Light safer
LPN	Laboratoire de photonique et de nanostructures
MENESR	Ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche
MI	Mission pour l'interdisciplinarité
MPDF	Mission pour la place des femmes
NEO	Didacticiel de sécurité pour les nouveaux entrants
PICS	Programmes internationaux de coopération scientifique
PRC	Projets de recherche conjoints
RH	Ressources Humaines
SGCN	Secrétariat général du Comité national
SRH	Service des ressources humaines
STRIDE	Strategies and Tactics for Recruiting to Increase Diversity and Excellence
UMI	Unité mixte internationale
UMIFRE	Unités mixtes – Instituts français à l'étranger
UMR	Unité mixte de recherche