



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HRS4R Plan d'action révisé 2022 – 2024

TABLE DES MATIÈRES

I	INTRODUCTION	4
II	RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION INTERNE	5
	A. Éthique de la recherche et responsabilité professionnelle	5
	B. Recrutement	6
	C. Conditions de travail	7
	D. Non-discrimination	8
	E. Formation et développement professionnel	9
III	IMPLICATION DES COLLECTIFS DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D' ACTIONS	10
IV	PLAN D' ACTIONS HRS4R RÉVISÉ	12
	A. Accroissement du rôle du CNRS en matière de formation à la recherche	12
	B. Appui à l'innovation	12
	C. Prévention des manquements à la déontologie et à l'intégrité scientifique ainsi que le traitement des situations	13
	D. Parité	13
	E. Accompagnements des collectifs et des individus	13
	F. Plan d'actions révisé	15
VI	LISTE DES ABRÉVIATIONS	25
	ANNEXES	26
	A. Composition du Comité de pilotage et organigramme	28
	B. Bilan des actions HRS4R 2019-2021	30
	C. Liste des actions 2022-2024	77



INTRODUCTION

Acteur majeur de l'espace européen de la recherche, le CNRS a obtenu, le 10 février 2017, le label « HR Excellence in Research » pour son engagement dans la Stratégie européenne des ressources humaines pour les chercheuses et chercheurs (HRS4R).

Ce rapport a pour objet de présenter, de manière synthétique, les réalisations d'ores et déjà accomplies dans le cadre du plan d'action HRS4R, les actions maintenues ou modifiées, ainsi que les nouvelles actions à suivre pour la période 2022-2024.

Le Président-Directeur général (P-DG), Monsieur Antoine Petit, a été renouvelé pour un second mandat en 2022.

La direction de l'établissement ainsi renouvelée assure la continuité dans la mise en place du plan d'actions HRS4R.

Le comité de pilotage a été modifié en 2020, dans le but d'intégrer des représentants des délégations régionales et des instituts du CNRS. Le DGDR, Monsieur Christophe Coudroy, Directeur général délégué aux ressources siège au comité de pilotage (COPIL) depuis 2021. (cf. Annexe I, Membres du COPIL HRS4R).

Il est important d'ajouter que la stratégie HRS4R a été conçue, dès son origine comme faisant partie entière de la politique générale du CNRS. Les plans d'actions HRS4R ont été validés par le Comité de direction du CNRS. Ce label a ainsi bénéficié d'un soutien au niveau hiérarchique le plus élevé de l'établissement. Naturellement, cette démarche figure également parmi les objectifs stratégiques de la Direction des ressources humaines (DRH).

Le plan d'action HRS4R révisé pour la période 2022-2024 a été notifié à la Commission européenne en juillet 2022.



RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION INTERNE

L'évaluation à trois ans en vue du renouvellement du label ainsi que la préparation du plan d'action révisé ont été réalisées par le COPIL HRS4R réuni à cette fin les 12 février 2020, 20 septembre 2021, 6 décembre 2021, 17 janvier 2022, et 1er avril 2022

L'évaluation a été effectuée sur la base des formulaires de suivi renseignés régulièrement et au moins une fois par an par les porteurs pour chacune des actions inscrites au plan. Un tableau récapitulatif de l'avancée des actions est présenté lors de chaque réunion du COPIL.

Pour préparer ce travail collectif des rapporteurs, par thématique, ont été désignés.

Avec son plan d'action HRS4R, le CNRS a pris des engagements dans cinq domaines prioritaires : la déontologie et l'intégrité scientifique, le recrutement, la qualité de vie au travail (QVT), la non-discrimination et le développement professionnel.

Les résultats de l'évaluation finale en vue du renouvellement sont présentés avec des précisions de contexte, HRS4R s'inscrivant naturellement dans la politique globale de l'établissement.



Éthique de la recherche et responsabilité professionnelle

La déontologie, l'intégrité scientifique et la diffusion des résultats de la recherche sont des sujets de première importance pour le CNRS. Un groupe de travail a été instauré par le nouveau P-DG, ses travaux ayant conduit à la nomination, en juillet 2018, d'un référent déontologue mais aussi d'un référent intégrité scientifique. Ceci constituait un préalable à la mise en place des modules de formation qui seront engagés en 2022. Sur ces sujets, le CNRS a, sur la période, enrichi son plan d'actions en se dotant en juillet 2018 d'une charte déontologique et d'une procédure relative au recueil et au traitement des signalements émis par des lanceurs d'alerte.

La diffusion des bonnes pratiques relève en premier lieu des encadrants de jeunes chercheuses et chercheurs. La décision prise à l'été 2018 de mettre en œuvre des campagnes de recrutement de doctorantes et doctorants sur les budgets propres du CNRS (et pas seulement sur ses ressources propres) justifiait d'envisager autrement l'action de formation de leurs encadrants et de renforcer, aux côtés des écoles doctorales l'accompagnement des doctorantes et doctorants CNRS

Les actions de sensibilisation à la création d'entreprise et l'accompagnement des projets de start-up deeptech ayant vocation à exploiter les technologies développées au sein des laboratoires du CNRS, de l'idée à la structuration, jusqu'à la création et les premières phases de financement ont été renforcées et se poursuivront. L'innovation et les relations avec le monde économique est un des axes prioritaires du CNRS. En complément, l'accent sera mis sur des actions pour favoriser les relations public /privé (mobilité, laboratoires communs, recrutement d'ingénieurs transfert...°)

Ensuite, la sensibilisation des chercheuses et chercheurs sur les obligations de la loi pour une République numérique a été largement assurée notamment au travers de la diffusion de guides.

Enfin, la Direction de la communication au-delà de ses actions récurrentes, a développé des dispositifs innovants dans le cadre de la crise sanitaire pour fournir au grand public, aux médias et aux décideurs une information scientifique fiable, et lutter contre les fake news avec des résultats exceptionnels notamment en 2020.



Recrutement

À titre liminaire, il est rappelé que le CNRS recrute à titre principal des fonctionnaires par voie de 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 noter que les postes ouverts aux concours chercheurs sont systématiquement publiés sur le site européen Euraxess Jobs depuis 2018 (environ 250 postes offerts aux concours ouverts en 2022).

La démarche HRS4R, dans laquelle le CNRS s'est inscrit, a été un levier pour apporter des évolutions aux modalités de recrutement des personnels contractuels avec pour objectifs de diffuser largement les offres d'emploi, d'homogénéiser les modes de sélection et de renforcer la traçabilité du processus de recrutement.

Au regard du nombre important de personnels contractuels recrutés chaque année, il a été nécessaire de mettre à disposition des acteurs du recrutement (dans 1 343 unités et 18 délégations régionales) des outils adaptés à ces objectifs.

Le CNRS a conduit ce travail dans une approche ascendante en associant des équipes RH et techniques (à titre principal des informaticiennes et informaticiens et chargées et chargés de communication), ainsi que des scientifiques et responsables administratifs de 11 unités de recherche relevant de trois délégations régionales (cf. ci-dessous § 4, Mise en œuvre).

Ce travail a permis de diffuser à l'ensemble des unités du CNRS un guide relatif au processus de recrutement des contractuels. Ce guide complète la Charte des CDD du CNRS en apportant des précisions sur les procédures à respecter à chaque étape du recrutement, allant de la rédaction et la publication de l'offre d'emploi jusqu'à la sélection du candidat retenu et la formulation de la demande de recrutement. Il vise également à accompagner le recruteur en offrant des modèles de fiches de poste bilingues, et en proposant, à titre indicatif, des exemples de grille d'évaluation des candidatures.

Depuis l'automne 2018, toute offre d'emploi de personnels contractuels est systématiquement publiée pendant au moins trois semaines sur la plateforme de recrutement du CNRS « Portail Emploi », dès lors que la durée d'engagement est supérieure à trois mois.

S'agissant des offres de chercheurs (CDD recherche et doctorants), publiées en français et en anglais, le Portail Emploi permet leur diffusion automatique sur Euraxess Jobs.

Par ailleurs, le Portail Emploi a été adapté afin de tracer les différentes étapes du processus de recrutement (date de publication de l'offre, nombre de candidatures, nombre de personnes reçues en entretien, identité des évaluateurs, dates d'entretiens). Toute demande de recrutement adressée aux services des ressources humaines devra faire mention de la référence de l'offre sur le Portail Emploi.

À l'issue d'un collège de direction réunissant l'ensemble des directrices et directeurs scientifiques du CNRS, le guide de recrutement, sous timbre « HRS4R », a été adressé aux directrices et directeurs d'unité par courrier du Président-directeur général du CNRS.

L'ensemble de ces évolutions ont fait l'objet de présentations aux directrices et directeurs d'unités et à leurs responsables administratifs par les 18 délégations régionales. Des formations spécifiques sur les outils utilisés par les unités dans le cadre des recrutements ont été également mises en place. Un « tool-kit » du recrutement a été mis à disposition de tout recruteur.

Le processus de recrutement des contractuels OTM-R est décrit sur le site internet

« Carrières du CNRS » et a fait, dans le cadre du plan de communication dédié à HRS4R, l'objet d'une conférence en ligne organisée par la DRH le 30 novembre 2018 (capacité de 1 000 participants).



Conditions de travail

Le CNRS poursuit sa politique en faveur de l'amélioration des conditions de travail. Il élabore actuellement, en concertation avec les organisations syndicales, un nouveau plan d'action destiné à améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail de l'ensemble des agents du CNRS. Ce plan repose sur les constats issus du diagnostic sur les facteurs de RPS des IT du CNRS réalisé en 2017, du bilan du plan d'actions QVT 2017-2019, d'un diagnostic sur les facteurs de RPS des chercheuses et chercheurs du CNRS réalisé en 2020-2021 et d'une enquête sur l'impact du premier confinement lié à la crise sanitaire réalisée en 2020. Le diagnostic RPS chercheuses et chercheurs est accompagné d'une mise à jour de l'annexe RPS du DUERP, dont l'appropriation est encore difficile dans les unités, afin d'y inclure toutes les populations et d'améliorer sa lisibilité.

Les appels à projets QVT, lancés il y a 5 ans, ont reçu un accueil très favorable. Plus de 400 candidatures ont été déposées, impactant 81 000 agents (dont plus de 22 500 agents CNRS) ; plus de 200 projets ont été retenus, au bénéfice de plus de 40 000 agents (concernant plus de 10 500 agents CNRS). En 2022, le CNRS a lancé en complément un second appel à projets « Groupements QVT » [<https://blog-rh.cnrs.fr/nouvel-appel-a-projets-groupements-qvt/>] pour favoriser les initiatives de plus grande ampleur dans une logique locale.

En 2021, le CNRS a participé pour la première fois à la semaine de la QVT, en partenariat avec l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). Une série d'articles a été publiée à cette occasion avec plus de 3 500 visites et un webinar a réuni le P-DG, le DRH et des acteurs de la QVT au CNRS avec plus de 250 participants [<https://blog-rh.cnrs.fr/rediffusion-du-webinaire-la-crise-sanitaire-une-opportunite-pour-la-qvt/>].

Par ailleurs, pour faire face à la situation exceptionnelle liée au COVID-19, la DRH du CNRS a élaboré et publié des fiches destinées à aider et accompagner les agents, en période de crise sanitaire, à adapter leur quotidien, leur rythme de travail et à maintenir le contact entre les équipes malgré la distance :

- Fiche « prévenir les risques psychosociaux » ;
- Fiche « accompagner le quotidien en période de confinement » ;
- Fiche « travailler en période de confinement ».
- Une offre de coaching spécifique aux cadres supérieurs et dirigeants a également été proposée sur la période.

Le CNRS a également mis à jour son Guide opérationnel du télétravail en décembre 2020 afin de tenir compte de l'évolution de la réglementation intervenue au printemps 20 ainsi que des enseignements tirés du 1er confinement. Une concertation au niveau ministériel est actuellement en cours, afin de mettre en œuvre l'accord interministériel du 13 juillet 2021. Le CNRS déclinera ces travaux à son niveau au cours du dernier trimestre 2022.

Afin de mettre en valeur les collectifs de travail et notamment l'engagement de ses ingénieures et ingénieurs et techniciennes et techniciens, le CNRS a créé en 2018 une distinction nommée « Cristal collectif ». Ces IT travaillent en appui direct à la recherche ou en accompagnement de la recherche (services supports), et leur maîtrise technique, les initiatives, l'innovation et le rayonnement sont particulièrement remarquables. Chaque année une dizaine d'équipes sont ainsi récompensées.

En ce qui concerne les sensibilisations à la lutte contre le harcèlement sexuel, la MPDF a d'abord formé le réseau national de correspondantes et correspondants égalité en délégation régionale, organisé des théâtres-forums de sensibilisation à l'ensemble des personnels des délégations Côté d'Azur et du siège. Fin 2021, la Mission pour la place des femmes (MPDF) a été lauréate d'un appel à projet du ministère pour cofinancer un plan de sensibilisation 2022-23 des référentes et référents égalité en unité dans la demi-douzaine de régions où ces réseaux ont déjà été mis en place. Des informations pratiques ont été mises à disposition sur l'intranet pour l'ensemble des agents des unités et des ressources spécifiques sur le « Portail DU » à destination des équipes de direction des unités.



Non-discrimination

Fort des plans handicap antérieurs et du plan d'actions HRS4R précédent, le CNRS a mis en place une procédure ad hoc de recrutement des personnes en situation de handicap au sein de l'établissement qui a donné lieu à :

- La rédaction de fiches de bonnes pratiques : instruction de procédure de sélection des agents handicapés recrutés par la voie contractuelle dans les corps de chercheurs, instruction de procédure de titularisation des chercheuses et chercheurs handicapé-e-s recrutés par la voie contractuelle, ... ;
- La mise en place d'une formation proposée aux membres des jurys de recrutement par voie contractuelle réservée aux personnes en situation de handicap, infirmières et infirmiers et ingénieures et ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité visant l'acquisition de connaissances générales sur le cadre légal, les différentes typologies de handicap, les dispositifs de compensation et les spécificités de recrutement d'une personne en situation de handicap.

Le CNRS entend poursuivre sa politique en faveur de l'insertion professionnelle, l'accompagnement dans l'emploi et le parcours professionnel des personnes en situation de handicap.

Le quatrième plan d'actions handicap (2020/2023) prévoit notamment de :

- Permettre aux jeunes de découvrir les métiers scientifiques et techniques proposés par la recherche et de lever les freins ou forme d'autocensure pour la poursuite d'études supérieures dans ce domaine. Deux événements ont été identifiés au niveau national : la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) et Duoday. ;
- Renforcer l'accompagnement des agents en situation de handicap par la nomination d'une référente ou d'un référent handicap au sein du service central des concours. Nommé en 2020, il est le contact privilégié pour tout candidat en situation de handicap ;
- Apporter une attention particulière à l'intégration des personnels en situation de handicap lors de leur première année : visite auprès du médecin de prévention pour établir la fiche de visite et préconiser les éventuels besoins de compensation, formation des personnels en relation avec les agents en situation de handicap,
- Mettre en place un ensemble de dispositifs permettant d'intégrer la problématique de santé, les compétences de l'agent et l'environnement professionnel. Parmi ces dispositifs :
 - Le télétravail sur l'application Ariane : le CNRS a élaboré sur l'application RH un formulaire de demande de télétravail en ligne pour les agents en situation de handicap ;
 - La convention de portabilité des équipements : le CNRS facilite la mobilité professionnelle des agents en situation de handicap intégrant ou quittant le CNRS grâce à la mise en place de cette convention de portabilité des équipements du poste de travail.

Concernant l'égalité femmes-hommes, le CNRS a développé un plan d'action 2014-2020 incluant de nombreuses actions de sensibilisation à tous les niveaux, y compris de la gouvernance et des directrices et directeurs d'unités. Un nouveau plan 2021-2023, plus complet, a été adopté par les instances du CNRS fin 2020. En application de la loi du 6 août 2019, il comprend 5 axes portant sur l'égalité des rémunérations, l'égal accès aux fonctions et responsabilités, l'articulation vie privée/professionnelle, la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, et la gouvernance des politiques d'égalité.

S'agissant des actions pour l'égalité femmes-hommes, de nombreuses actions ont été reprises et créées dans la période 2018-2021.

Un comité parité-égalité a été créé en 2018, composé de représentantes et représentants des 10 instituts ainsi que de la DRH et la Mission pour la place des femmes (MPDF). Le CNRS ayant signé en 2019 la Charte pour une communication sans stéréotypes de sexe du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, une vigilance particulière a été apportée à la communication sans stéréotype notamment dans le guide des candidates et candidats aux concours externes.

En 2019, le PDG du CNRS a invité les sections du Comité national à se doter de référentes et référents parité pour suivre la proportion de chercheuses à toutes les étapes du processus de recrutement et de promotion. Un module d'auto-formation sur les inégalités femmes-hommes dans la recherche a été finalisé à l'automne 2020 par la MPDF et déployé auprès des membres des sections du comité national, puis progressivement auprès de l'ensemble des personnels des unités.

En 2021, la MPDF a fourni à l'ensemble des directrices et directeurs d'unité un guide avec des conseils pratiques pour mettre en place une organisation et des actions dans le domaine de l'égalité au sein de leurs unités, y compris concernant la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

La structuration du dispositif égalité se poursuit avec la création progressive depuis 2018 de réseaux locaux de référentes et référents égalité en unité, animés par les correspondantes et correspondants égalité de la MPDF, ainsi qu'avec la création depuis 2020 de réseaux thématiques de référentes et référents égalité dans certains instituts.

La nomination du nouveau PDG a également conduit à certaines réorientations avec la création d'un comité parité- égalité dont les conclusions conduiront à une reformulation des actions. Néanmoins, ainsi que précisé au point 3, un certain nombre d'actions ont été réalisées : formations de sections du CoNRS aux enjeux de l'égalité professionnelle, respect de la parité dans les distinctions du CNRS et dans les promotions internes de jeunes talents. En outre, le CNRS coordonne GENDER-NET Plus, qui consiste à co-financer des projets de recherches sur un appel conjoint, intégrant une dimension « Genre ». Il participe à un projet H2020 qui démarrera en 2019 dont l'objet est de créer des outils et un réseau européen de formatrices et formateurs à l'égalité de genre et à l'intégration du genre dans la recherche.



Formation et développement professionnel

La majorité des actions inscrites sous cette thématique ont été également accomplies.

Plus de 1000 actions de formations ont été réalisées en cinq ans au travers d'actions nationales de formation et d'écoles thématiques. Il est signalé le développement de pratiques innovantes, notamment en 2020 et 2021 en lien avec la crise sanitaire (formations mixtes, en présentiel et à distance).

L'organisation des ateliers « Projet professionnel chercheuses et chercheurs », mise en place à titre expérimental en 2017, a fait l'objet de retours très positifs et est reconduite chaque année depuis 2018 avec un rythme de 2 sessions par an. Cette formation est désormais dispensée par un prestataire sélectionné à l'issue d'un appel d'offre.

Le CNRS a également élaboré en 2021 un guide sur la mobilité externe à destination des personnels chercheuses et chercheurs, ingénieures et ingénieurs, techniciennes et techniciens de l'établissement ayant pour but d'aider les agents du CNRS dans leurs démarches de mobilité externe (détachement, mise à disposition, disponibilité) et de faciliter leurs échanges avec le service RH de leur délégation régionale.



IMPLICATION DES COLLECTIFS DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D' ACTIONS

L'implication des collectifs dans la mise en œuvre du plan d'actions est restée forte au cours de la période, même s'il est évident que la crise sanitaire et ses conséquences ont eu un impact important, favorable ou défavorable selon le cas, sur la réalisation des actions.

Dans les domaines de l'éthique de la recherche et de la responsabilité professionnelle les dispositifs créés à l'occasion du plan d'action HRS4R initial (intégrité scientifique, référent déontologue, référents alerte) sont désormais bien en place et connus des agents ; la formation ad hoc en e-learning, dont la réalisation avait pris du retard, est désormais en voie de finalisation et devrait être mise à la disposition des agents au dernier trimestre de l'année 2022. Enfin, cet ensemble a été complété au printemps 2021 par la mise en place d'un dispositif de signalement au bénéfice des agents qui s'estiment victimes ou sont témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes qui est désormais pleinement opérationnel.

En matière de recrutement, les principes OTM-R ont été outillés (implémentation dans le SIRH, documentation) et sont de plus en plus intégrés par les acteurs. La crise sanitaire a empêché de communiquer autant qu'il était prévu, mais les responsables hiérarchiques sont systématiquement sensibilisés à ce sujet lors de leurs prises de fonctions, et les services RH ont pour consignes de s'assurer du respect de ces principes de manière permanente. Il est à noter que ces règles sont désormais la norme au niveau de l'ESR dans son ensemble, ce qui en facilite leur diffusion et leur appropriation. Enfin, de nombreux directeurs et directrices affirment que la mise en œuvre des principes (notamment en matière de publicité de l'offre d'emploi et de collégialité de la sélection) leur a permis d'attirer et de recruter des candidates et candidats de meilleure qualité.

La crise sanitaire 2020-2021 a eu des effets ambivalents sur les conditions de travail. Elle a, d'une part, accéléré très fortement le développement du télétravail au CNRS (pour rappel, celui-ci avait été introduit dans l'établissement le 1er janvier 2019) mais aussi l'appropriation par tous les agents des outils du télétravail : équipement généralisé en PC portables et éventuellement en grands écrans à domicile, logiciels de communication en visio et/ou vidéo, de tchat, de téléphonie par voie IP, etc. De nombreux agents ont plébiscité cette possibilité de recours accrue au télétravail, notamment dans les grands centres urbains où les économies de temps de transport et de fatigue associée sont très appréciées. Cette évolution dessine un nouvel équilibre temps de travail – temps personnel dont peut bénéficier chaque agent. A l'inverse, certains d'entre eux ont une appréciation plus négative et ont accueilli avec soulagement le retour en présentiel. Le défi est donc de taille pour les collectifs, et particulièrement pour les managers, qui doivent se réinventer avec des aspirations individuelles très diverses. Le CNRS a adapté sa réglementation et ses préconisations et simplifié ses processus, dès la fin de l'année 2020, afin de tenir compte du retour d'expérience des confinements ainsi que de l'évolution de la norme interministérielle. D'autres travaux sont prévus à l'automne, en concertation avec les organisations sociales, pour prendre en compte les évolutions introduites par l'accord du 13 juillet 2021. Enfin, des formations ont été mises en place pour accompagner les individus comme les collectifs à la généralisation du télétravail.

Les difficultés rencontrées en matière psychologique par certains agents lors du premier confinement ont amené le CNRS à proposer une offre de soutien psychologique qui a été très appréciée au point qu'il a été décidé de la pérenniser. Une convention est en cours de signature à cet effet avec la MGEN, acteur de référence de l'ESR.

Par ailleurs, la démarche de prévention des RPS et d'amélioration des conditions de travail a été poursuivie avec la conduite, par la méthode des focus groups, d'un diagnostic RPS chercheuses et chercheurs dont les résultats ont été largement diffusés au printemps 2021. Un groupe de travail associant les organisations syndicales, destiné à élaborer un nouveau plan d'amélioration des conditions de travail, se réunit à intervalles réguliers depuis l'automne 2021 et devrait présenter le nouveau plan au CHSCT au mois de septembre 2022.

Les dispositifs en matière de lutte contre les discriminations peuvent également être considérés comme « routinisés » en ce qui concerne la prise en compte de la parité et du handicap, même si des améliorations sont apportées année après année. L'accueil des chercheuses et chercheurs étrangers a été facilité par la promulgation et la mise en œuvre des dispositions relatives au séjour de recherche (art. 12 de la LPR), dont la circulaire d'application vient de paraître. Le CNRS a inauguré début 2022 un centre expert dans l'accueil des ressortissants étrangers (CEARE), créé au sein du service RH de Gif sur Yvette, qui devient l'interlocuteur unique du ministère de l'intérieur et le pilote de ressources pour les 17 autres services RH. Enfin, le nouveau référent antisémitisme et antiracisme du CNRS a constitué un conseil scientifique dont les travaux ont démarré à l'été 2021 et qui se réunit régulièrement avec l'objectif de bâtir des actions de sensibilisation.

Les actions en matière d'accompagnement sont restées soutenues avec notamment la prolongation des ateliers professionnels chercheuses et chercheurs, très appréciés, et la généralisation par les instituts des entretiens professionnels à intervalles réguliers (par ex. 5 à 7 ans après le recrutement initial) pour cette même population. Par ailleurs, les pôles conseil RH des services RH régionaux ont été renforcés, et un réseau national des conseillers RH a été créé en début d'année 2022.

La mise en œuvre des actions du plan HRS4R a donc été ralentie ou accélérée par la crise sanitaire mais a continué à progresser dans toutes les thématiques. La réalisation de l'audit sur place sera saisie pour communiquer à nouveau de façon plus large sur le plan HRS4R, ses attendus et sa cohérence d'ensemble.

Conclusion

15 nouvelles actions ont été inscrites au plan révisé (2019-2021). 10 actions ont été réalisées sur la période 2019-2020, 3 actions partiellement réalisées/en cours et 2 actions reportées sur la période 2021-2022.

Si ce bilan permet de mettre en valeur les bonnes pratiques du CNRS et de démontrer que HRS4R demeure le vecteur d'une démarche d'amélioration continue, il est à préciser que la crise sanitaire a impacté l'avancée de certaines actions.

Plus globalement, le Comité de pilotage a constaté une mise en place satisfaisante du plan d'action par les acteurs impliqués dans le processus.

IV PLAN D'ACTION REVISE 2022-2024

Les domaines prioritaires ainsi que les objectifs généraux du plan d'action ont été maintenus dans le cadre du plan d'action révisé, couvrant la période jusqu'à 2024, présenté de manière détaillée ci-dessous.

Ce plan révisé reprend les actions du plan initial dont certaines, bien que réalisées, correspondent à des dispositifs ou des politiques qui s'inscrivent dans la durée. Il retrace également les actions non prévues initialement et réalisées entre 2017 et 2021 et comprend 17 nouvelles actions. Il doit être souligné que certaines actions prévues initialement ont été regroupées ou reformulées.

Les nouvelles actions ont été définies en lien avec la stratégie de l'établissement et bien entendu au regard des éléments portés à l'attention du COPIL par les porteurs des actions.

Ces nouvelles actions s'articulent autour des principaux axes prioritaires suivants.

A Accroissement du rôle du CNRS en matière de formation à la recherche

Le CNRS souhaite en effet relancer un recrutement national de doctorantes et doctorants et les positionner sur des actions transversales dans des domaines où il souhaite renforcer sa capacité de pilotage scientifique. C'est pourquoi un programme de 200 doctorantes et doctorants en 2019 complété d'une perspective de 180 doctorantes et doctorants en 2020 puis en 2021 ont été réalisés. Ces recrutements de doctorantes et doctorants, sur subvention d'Etat, sont reconduits en 2022. Ils permettront de soutenir trois axes considérés comme prioritaires : la pluridisciplinarité, le soutien aux actions internationales et certaines actions transverses en appui d'une demande sociétale.

B Appui à l'innovation

Une des évolutions majeures du CNRS est la place de plus en plus importante accordée aux relations avec le monde économique et à la préoccupation de transférer et de valoriser, dès que cela est pertinent, les résultats de la recherche. Le bilan, pour l'ensemble des unités dont le CNRS est tutelle, est loin d'être négligeable :

- Une production importante d'inventions brevetées, avec un portefeuille de plus de 6 800 familles de brevets
- Un total de plus 1 500 start-up créées à partir des inventions issues des unités mixtes de recherche et un flux annuel de près de 100 start-up créées
- Près de 150 structures communes CNRS-entreprises, dont 17 unités mixtes de recherche avec un industriel et plus de 130 accords de laboratoires communs.

Le CNRS souhaite aller encore plus loin et a pour objectif notamment d'augmenter significativement l'ampleur, la profondeur et la continuité des interactions public-privé.

C Prévention des manquements à la déontologie et à l'intégrité scientifique, lutte contre le racisme et l'antisémitisme, analyse des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel

Un référent intégrité scientifique, un référent déontologue du CNRS ont été nommés en 2018. Par ailleurs, le CNRS a désigné un référent chargé de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et un référent signalements en 2021. L'action de ce dernier porte sur l'analyse des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissement sexiste.

Le recrutement d'une chargée de mission pour la cellule signalement, en charge de sa dimension opérationnelle est effective depuis le 1er janvier 2022. Le dispositif est désormais complet et va développer des travaux de sensibilisation, formations et action sur l'ensemble de ces champs pour promouvoir les valeurs de l'intégrité scientifique et traiter les signalements.

D Parité

Elle constitue un objectif prioritaire pour le CNRS. Le P-DG a à cet effet chargé un comité égalité-parité, composé à titre principal de chercheuses et chercheurs de différentes disciplines, de lui faire des propositions concrètes. Des référentes et référents parité ont été mis en place au niveau des instances de recrutement et de promotion des chercheuses et chercheurs (sections du comité national).

Afin d'approfondir sa compréhension des évolutions en son sein et des enjeux à affronter, le CNRS publie depuis 2017 un rapport d'analyse comparée femmes/hommes, discuté avec les instances représentatives de l'établissement

Enfin, un nouveau plan 2021-23 plus complet a été adopté par les instances du CNRS.

E Accompagnement des collectifs et des individus

Dans un contexte de concurrence vive sur le marché du travail qualifié, l'attractivité et la fidélisation des agents restent des enjeux majeurs pour le CNRS. A ce titre un certain nombre d'actions ont été mises en place pour favoriser l'accueil et l'intégration des agents ainsi qu'un environnement de travail favorable :

- La journée nationale d'accueil des nouveaux entrants (JN2E) est systématiquement complétée, désormais, par des journées organisées au niveau régional et par les instituts ;
- Des points carrière sont organisés par les instituts à intervalles réguliers (5 à 7 ans) pour les chercheuses et chercheurs et, s'agissant des IT, ils peuvent bénéficier d'une offre d'accompagnement professionnelle enrichie;
- Les outils mis à la disposition des agents pour effectuer les démarches administratives sont en permanence simplifiés et améliorés afin de couvrir un nombre de requêtes toujours croissant (Ariane, Agate-tempo, etc.) ;
- En matière de reconnaissance, les agents particulièrement impliqués peuvent se voir remettre le Cristal individuel qui est décerné chaque année à une vingtaine d'agents et qui leur est remis dans le cadre d'une cérémonie organisée par les délégations régionales.

L'accompagnement des équipes passe d'abord par la formation au management. Ainsi le CNRS a-t-il, d'une part, élaboré et diffusé un plan managérial et, d'autre part, mis en œuvre dès la fin de l'année 2021 les dispositions de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2011¹⁹ relatives à la formation de tous les agents accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement.

Au regard de ces objectifs, il sera poursuivi dans le plan d'actions révisé 2022-2024 la remise annuelle de la distinction destinée aux collectifs de travail (le cristal collectif) ; il sera également mis en œuvre le plan managérial du CNRS, ainsi que le nouveau plan QVT élaboré sur la base d'un diagnostic des facteurs de RPS pour les chercheuses et chercheurs (conduit entre 2020 et 2021).

La DRH s'appuie également depuis 2019 sur des chercheuses et chercheurs, chargées et chargés de mission qui sont systématiquement associés à l'élaboration de nouveaux dispositifs RH. Leur parcours riche et varié, leur expérience et leur légitimité apportent beaucoup de valeur aux projets auxquels ils participent, en facilitant par là-même l'adhésion des agents aux nouveaux processus.

Plan d'action révisé

47 actions du plan 2019 2021 ont été réalisées et standardisées. Ces actions ne sont pas reprises dans le plan d'action 2022 2024

Liste des actions non reprises dans le plan d'action 2022-2024



N°action	Thématique	Libellé de l'action
1	Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	Désigner le référent déontologue de l'établissement
2	Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	Instaurer un groupe de travail sur la déontologie des agents publics, l'intégrité et la lutte contre la méconduite scientifique
4	Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	Etablir une charte déontologique
5	Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	Etablir une procédure relative au recueil et au traitement des signalements émis par des lanceurs d'alerte
6	Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	Désigner le référent intégrité scientifique de l'établissement
7	Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	Mettre en œuvre le plan d'actions du référent intégrité scientifique
10	Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	Généraliser les formations à la valorisation et au transfert des résultats de la recherche
11	Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	Proposer une formation afin de sensibiliser les chercheuses et chercheurs et les doctorantes et doctorants au transfert par la création d'entreprise
12	Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	Poursuivre et développer le cycle de rencontres chercheuses et chercheurs-industriels « Innovatives »
15	Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	Accompagner les chercheuses et chercheurs dans leur projet de création de start up
17	Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	Communiquer une lettre de mission aux directrices et directeurs de recherches (référentes et référents scientifiques) qui suivent les CR stagiaires
18	Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	Désigner un référent scientifique pour les chercheuses et chercheurs contractuels bénéficiant d'un contrat d'une durée égale ou supérieure à un an
19	Recrutement	Enrichir la version anglaise du site internet du CNRS avec davantage d'informations sur le recrutement des contractuels
20	Recrutement	Etablir un guide interne relatif aux modalités de recrutement des chercheuses et chercheurs contractuels
21	Recrutement	Remettre la Charte des CDD/la charte européenne du chercheur aux chercheuses et chercheurs lors de leur recrutement ainsi qu'aux nouveaux directeurs et directrices d'unité
22	Recrutement	Diffuser largement les postes ouverts aux concours chercheurs et les postes des chercheurs contractuels (CDD > 3 mois) et des doctorants, sur le portail « EURAXESS Jobs »
23	Recrutement	Mettre à disposition des laboratoires un modèle de fiche de poste bilingue
24	Recrutement	Veiller au délai de publication des postes : au moins 3 semaines avant le premier entretien (CDD > 3 mois)
26	Recrutement	Augmenter le nombre de recrutements de doctorantes et doctorants
27	Recrutement	Recruter les chercheuses et chercheurs contractuels suite à un entretien conduit par au moins deux personnes
28	Recrutement	Faire évoluer les outils afin de mieux tracer le processus du recrutement des CDD
29	Recrutement	Pour les fonctionnaires, traduire en anglais les critères de sélection disponibles sur le site du Comité National











N° action	Thématique	Libellé de l'action
30	Conditions de travail	Mieux accompagner les agents en congé de maladie pendant une longue période
31	Conditions de travail	Mettre en place un fonds destiné à cofinancer par appel à projet les actions d'amélioration de la qualité de vie au travail
32	Conditions de travail	Poursuivre le soutien et l'accompagnement à l'accès au logement
33	Conditions de travail	Adopter des mesures de nature à favoriser l'accès à la restauration collective
36	Conditions de travail	Maintenir le nombre des personnes formées aux risques (formations générales et spécifiques)
37	Conditions de travail	Poursuivre la mise en place du document unique sur l'évaluation des risques professionnels (DUERP) sur l'ensemble des unités liées au CNRS
41	Conditions de travail	Accompagner les professionnels (responsables de ressources humaines, assistant-e-s de service social etc.) par des actions de formation spécifiques à la prise en charge des situations
42	Conditions de travail	Mettre en place et animer un nouveau réseau des responsables RH/ assistantes et 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.
43	Conditions de travail	Mettre en place un focus group QVT "chercheuses et chercheurs"
45	Conditions de travail	Mettre en place le décret sur le télétravail (dès la publication de l'arrêté ministériel).
46	Conditions de travail	Créer un site intranet accessible à tout agent comprenant les informations utiles à la carrière, au temps et aux conditions de travail.
47	Conditions de travail	Remettre une distinction à destination des collectifs de travail
48	Conditions de travail	Développer une plateforme dématérialisée d'échanges et de services RH avec mise à disposition d'un coffre-fort électronique pour les agents
49	Conditions de travail	Constituer un groupe de travail chargé d'élaborer un plan managérial
51	Non-discrimination	Elaborer un guide des bonnes pratiques professionnelles en matière d'handicap à destination des unités du CNRS
52	Non-discrimination	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
53	Non-discrimination	Organiser la formation sur le handicap des ingénieures et ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité
54	Non-discrimination	Mettre en place les formations des jurys de concours en matière de recrutement handicap
55	Non-discrimination	Poursuivre la stratégie pour l'égalité professionnelle femmes/hommes
56	Non-discrimination	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
60	Non-discrimination	Insérer sur le site intranet du CNRS des informations à destination des chercheuses et chercheurs étrangers (formalités d'entrée et de séjour etc.)
61	Non-discrimination	Mettre à disposition des services RH en région un guide relatif à l'accueil des ressortissants étrangers
65	Formation et développement professionnel	Former les conseillers ressources humaines et les conseillers formation au conseil en évolution professionnelle
69	Formation et développement professionnel	Elaborer un guide sur la mobilité externe des personnels de la recherche
70	Formation et développement professionnel	Nommer des chercheuses et chercheurs chargés de mission auprès de la direction des ressources humaines

Plan d'actions révisé pour la période 2022-2024

La numérotation des actions issues du plan d'action révisé 2019-2021 a été conservée, les actions reconduites à l'identique ou peu modifiées restent numérotées à l'identique, les nouvelles actions seront incrémentées depuis l'action 72.

Légende du calendrier prévisionnel 2022-2024 :

-  Initialisation
-  Mise en œuvre / amélioration continue

Numéro action	Thématique	Description de l'action	Indicateurs	2022				2023				2024			
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
3	Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	Déployer la formation à la déontologie et à l'intégrité scientifique (modification du libellé)	Nombre d'agents formés												
8	Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	Poursuivre les actions mises en place dans le cadre du projet global de conservation des données au CNRS	Nombre d'agents formés dans le cadre de l'ANF « Archives scientifiques : maîtriser ses données et documents »												
9	Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	Former les certificateurs des contrats européens afin d'améliorer l'efficacité, la fiabilité de la certification, la communication avec les services en charge des justifications financières, dans le cadre de la certification des états financiers des projets concernés	Nombre d'agents formés												
			Nombre de sessions de formations												
13	Science ouverte	Assurer l'information et la sensibilisation des chercheuses et chercheurs sur les obligations issues de la loi pour une République numérique.	Inventaire des mesures et actions												
			Nombre de personnels concernés (Colloques, ANF, formations spécifiques)												
14	Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	Poursuivre les actions de la Direction de la communication aux fins de transmettre les résultats de la recherche au plus grand nombre	Nombre de connexions sur les sites cnrs.fr et cnrs le journal												
16	Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	Proposer une formation au management aux directrices et directeurs de thèse du CNRS qui encadrent des doctorantes et des doctorants	Nombre d'agents formés												

Numéro action	Thématique	Description de l'action	Indicateurs	2022				2023				2024			
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
25	Conditions de travail	Poursuivre la modernisation de l'interface du portail emploi pour les candidats (moteur de recherche, affichage des offres, espace candidat)	Nombres de candidatures												
34	Conditions de travail	Améliorer l'accueil des chercheuses et chercheurs en mobilité internationale	Nombre de chercheuses et chercheurs étrangers accueillis en mobilité en distinguant les doctorantes et doctorants et les post doc												
35	Conditions de travail	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)	Développement des outils et diffusion												
38	Conditions de travail	Assurer la mise en œuvre du guide de pilotage de la sécurité à l'ensemble des directrices et directeurs d'unité	Nombre d'agents formés												
39	Conditions de travail	Publier et/ou mettre à jour des guides sur les risques (chimiques, biologiques, risque pression, risque radioactif, risque laser)	Publicité sur le web												
40	Conditions de travail	Poursuivre la formation et sensibilisation aux risques psychosociaux et à la qualité de vie au travail des chercheuses et chercheurs et ingénieures et ingénieurs assurant des fonctions d'encadrement	Nombre de sessions de formation												
44	Conditions de travail	Poursuivre les actions de formation à la lutte contre le harcèlement sexuel au travail	Nombre de sessions de formation												
			Nombre et genre des agents formés												
50	Conditions de travail	Mise en œuvre du plan managérial (modification du libellé initial : Mieux accompagner les agents dans leur prise de fonction)	Mise en œuvre du plan d'actions												

Numéro action	Thématique	Description de l'action	Indicateurs	2022	2023	2024
57	Non-discrimination	Renforcer l'attractivité des carrières scientifiques auprès des futures et jeunes chercheuses (regroupement des actions 42 et 52 du plan initial)	Nombre d'actions	→		
			Nombre de personnes concernées	→		
58	Non-discrimination	Former à l'intégration de l'analyse de sexe et de genre dans les contenus et projets de recherche, à l'intention des chercheuses et chercheurs et responsables scientifiques	Actions réalisées	→		
59	Non-discrimination	Communiquer aux chercheuses et chercheurs étrangers une traduction de leur contrat de travail en anglais	Edition et mise à disposition des SRH dans Doc 'utiles	→		
62	Formation et développement professionnel	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 chercheuses et chercheurs confirmés)	Nombre d'actions nationales de formation uniquement celles des instituts	→		
			Nombre d'écoles thématiques	→		
63	Formation et développement professionnel	Mettre en œuvre des parcours de formation mixte –en présentiel et à distance	Nombre de parcours de formation mis en place	→		
			Nombre d'agents formés	→		
64	Formation et développement professionnel	Accompagner les acteurs de la formation dans le déploiement des modalités pédagogiques liées à l'usage des nouvelles technologies	Nombre d'agents formés	→		
66	Formation et développement professionnel	Mettre en place à titre expérimental des ateliers pour permettre aux chercheuses et chercheurs de réfléchir sur leur parcours professionnel, leurs compétences et aspirations professionnelles. Thème accompagnement professionnel des chercheuses	Nombre d'ateliers organisés par année	→		
			Nombre de participants aux ateliers	→		

Numéro action	Thématique	Description de l'action	Indicateurs	2022			2023			2024		
67	Formation et développement professionnel	Développer des actions de soutien aux chercheuses et chercheurs pour leur évolution de carrière	Nombre annuel de sessions, nombre de nouvelles actions conçues dans l'année.									
			Nombre d'instituts impliqués.									
68	Formation et développement professionnel	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 chercheuses et chercheurs. Auto déclaration des chercheuses et chercheurs sur 40 points	Intervention annuelle auprès de la CPCN (conférence des présidents du comité national)									
71	Formation et développement professionnel	Communiquer annuellement aux agents un " bilan statutaire individuel"	Edition et mise à disposition									
72	Non-discrimination	Développer les réseaux de référentes et référents égalité dans les UMR pour faire connaître et mettre en œuvre la politique d'égalité professionnelle du CNRS (reformulation plus précise de l'action 55)	Nombre d'instituts et délégations régionales ayant nommé des référentes et référents, proportion d'unités ayant des référentes et référents (en nombres absolus)									
73	Formation et développement professionnel	Plan de formation primo accédant manager	Pourcentage de managers formés durant la 1e année de fonction									
74	Formation et développement professionnel	Accompagnement des DAS	Pourcentage de DAS formés à la prise de fonction									

Numéro action	Thématique	Description de l'action	Indicateurs	2022	2023	2024
75	Formation et développement professionnel	Généralisation des entretiens dans les 4 ans et 7/9 ans après le recrutement des chercheuses et chercheurs	Pourcentage par institut et global des entretiens réalisés dans les 4 ans et 7/9 années après le recrutement des chercheuses et chercheurs			
76	Formation et développement professionnel	Renforcer l'action des réseaux technologiques transverses qui accompagnent les personnels IT et les chercheuses et chercheurs autour de l'extension des compétences, de la formation, des rencontres et du développement technologique.	Nombre d'actions (sessions de formation, journées de rencontres, ateliers technologiques, etc.) et			
			Nombre de participants			
77	Conditions de travail	Opération nationale « Une année avec les assistantes et assistants de prévention »	Nombre de sessions			
78	Conditions de travail	Offrir un environnement de travail au meilleur niveau aux agents du CNRS	Taux de mise en œuvre des actions du plan d'actions d'amélioration des conditions de travail 2023-2027			
79	Conditions de travail	Déploiement du projet User first	Taux d'avancement du projet			
80	Conditions de travail	Accueil d'ingénieures et ingénieurs d'entreprises dans les laboratoires publics	Nombre d'ingénieures et ingénieurs accueillis dans les laboratoires			
81	Recrutement	Accompagnement des chercheuses et chercheurs dans le montage de projets européens	Recrutement de 100 IPE sur 3 ans (sous réserve de disponibilité budgétaire)			
82	Recrutement	Recrutement des Ingénieures et ingénieurs Transfert	Nombre d'IT recrutés (sous réserve de disponibilité budgétaire)			
83	Recrutement	Maintenir le nombre de recrutements de doctorantes et doctorants (sur subvention d'état)	Nombre de doctorantes et doctorants recrutés sur SE			
84	Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	Encourager et promouvoir les laboratoires communs avec des industriels	Nombre de Labcom créés			

Numéro action	Thématique	Description de l'action	Indicateurs	2022	2023	2024
85	Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	Encourager et mieux reconnaître les actions de médiation scientifique	Nombres de participants aux actions de médiation scientifique organisée ou co-organisée par le CNRS (en présentiel et/ou en ligne)			
			Nombres d'événements de médiation organisés par an			
			Nombre de projets de recherche accompagnés pour mener des actions de médiation			
86	Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	Privilégier les coopérations institutionnelles avec les universités ou organismes étrangers les plus renommés en s'appuyant notamment sur les « PhD Joint Programmes »	Nombre de bourses doctorales allouées par le CNRS dans le cadre des PhD Joint Programmes			
87	Non-discrimination	Développer une formation / sensibilisation à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme à destination de l'ensemble des personnels.	Nombre d'agents formés			
88	Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle	Mise en œuvre des actions de la Mission intégrité scientifique	Nombre d'investigations			

Liste des actions 2022- 2024 au regard des principes de la Charte et du Code

THÉMATIQUE	ACTIONS	PRINCIPES
ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE	Déployer la formation à la déontologie et à l'intégrité scientifique	1/ Liberté de la recherche (Charte) 2/ Principes éthiques (Charte)
	Poursuivre les actions mises en place dans le cadre du projet global de conservation des données au CNRS	3/ Responsabilité professionnelle (Charte)
	Former les certificateurs des contrats européens afin d'améliorer l'efficacité, la fiabilité de la certification, la communication avec les services en charge des justifications financières, dans le cadre de la certification des états financiers des projets concernés	4/ Attitude professionnelle (Charte) 5/ Obligations contractuelles et légales (Charte)
	Poursuivre les actions de la Direction de la communication aux fins de transmettre les résultats de la recherche au plus grand nombre	6/ Responsabilité (Charte) 8/ Dissémination, exploitation des résultats (Charte)
	Proposer une formation au management aux directrices et directeurs de thèse du CNRS qui encadrent des doctorantes et doctorants	9/ Engagement vis-à-vis à la société (Charte)
	Encourager et mieux reconnaître les actions de médiation scientifique	10/ Relations avec les directrices et directeurs de thèse (Charte)
	Privilégier les coopérations institutionnelles avec les universités ou organismes étrangers les plus renommés en s'appuyant notamment sur les « PhD Joint Programmes »	11, 26/ Supervision (Charte)
	Mise en œuvre des actions de la Mission intégrité scientifique	
RECRUTEMENT	Accompagnement des chercheuses et chercheurs dans le montage de projets européens - Recrutement des IPE	31/ Recrutement (Charte) 32/ Recrutement (Code)
	Recrutement des Ingénieures et ingénieurs Transfert	33/ Sélection (Code)
	Maintenir le nombre de recrutements de doctorantes et doctorants (sur subvention d'état)	34/ Transparence (Code) 35/ Jugement du mérite (Code)
CONDITIONS DE TRAVAIL	Poursuivre la modernisation de l'interface du portail emploi pour les candidats (moteur de recherche, affichage des offres, espace candidat)	
	Offrir un environnement de travail au meilleur niveau aux agents du CNRS	7/ Bonnes pratiques dans la recherche (Charte)
	Améliorer l'accueil des chercheuses et chercheurs en mobilité internationale	15/ Environnement de la recherche (Charte)
	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)	16/ Conditions de travail (Charte)
	Assurer la bonne mise en œuvre du guide de pilotage de la sécurité à l'ensemble des directrices et directeurs d'unité	
	Publier et/ou mettre à jour des guides sur les risques (chimiques, biologiques, risque pression, risque radioactif, risque laser)	
	Poursuivre la formation et sensibilisation aux risques psychosociaux et à la qualité de vie au travail des chercheuses et chercheurs et ingénieures et ingénieurs assurant des fonctions d'encadrement	
	Poursuivre les actions de formation à la lutte contre le harcèlement sexuel au travail	
Mise en œuvre du plan managérial		

CONDITIONS DE TRAVAIL	Renforcer l'action des réseaux technologiques transverses qui accompagnent les personnels IT et les chercheuses et chercheurs autour de l'extension des compétences, de la formation, des rencontres et du développement technologique.	
	Opération nationale « Une année avec les assistantes et assistants de prévention »	
	Déploiement du projet User first	
	Accueil d'ingénieures et ingénieurs d'entreprises dans les laboratoires publics	
NON-DISCRIMINATION	Renforcer l'attractivité des carrières scientifiques auprès des futures et jeunes chercheuses (regroupement des actions 42 et 52 du plan initial)	
	Former à l'intégration de l'analyse de sexe et de genre dans les contenus et projets de recherche, à l'intention des chercheuses et chercheurs et responsables scientifiques	14/ Non-discrimination (Charte) 19/ Équilibre entre les sexes (Charte)
	Communiquer aux chercheuses et chercheurs étrangers une traduction de leur contrat de travail en anglais	
	Développer les réseaux de référentes et référents égalité dans les UMR pour faire connaître et mettre en œuvre la politique d'égalité professionnelle du CNRS	
FORMATION DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	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 chercheuses et chercheurs confirmés)	
	Mettre en œuvre des parcours de formation mixte –en présentiel et à distance ;	12/ Développement professionnel continu (Charte) 13/ Reconnaissance de la profession (Charte)
	Accompagner les acteurs de la formation dans le déploiement des modalités pédagogiques liées à l'usage des nouvelles technologies	20/ Développement de carrière (Charte)
	Mettre en place à titre expérimental des ateliers pour permettre aux chercheuses et chercheurs de réfléchir sur leur parcours professionnel, leurs compétences et aspirations professionnelles.	21/ Valorisation de la mobilité (Charte)
	Développer des actions de soutien aux chercheuses pour leur évolution de carrière	22/ Accès à la formation à la recherche et au développement continu (Charte)
	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 chercheuses et chercheurs.	28/ Systèmes d'évaluation (Charte)
	Communiquer annuellement aux agents un " bilan statutaire individuel"	37/Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code)
	Plan de formation primo accédant manager	38 /Reconnaissance des qualifications
	Accompagnement des DAS	
	Généralisation des entretiens dans les 4 ans et 7/9 ans années après le recrutement des chercheuses et chercheurs	
Développer une formation / sensibilisation à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme à destination de l'ensemble des personnels		
SCIENCE OUVERTE	Assurer l'information et la sensibilisation des chercheuses et chercheurs sur les obligations issues de la loi pour une République numérique.	7/ Bonnes pratiques dans la recherche (Charte)
PARTENARIAT PUBLIC PRIVE	Accueil d'ingénieures et ingénieurs d'entreprises dans les laboratoires publics.	
	Encourager et promouvoir les laboratoires communs avec des industriels.	21/ Valorisation de la mobilité (Charte)



LISTE DES ABREVIATIONS

Sigle	Libellé
ANF	Action nationale de formation
BO	Bulletin officiel
CID	Commission interdisciplinaire
CMSP	Cellule médico-socio-professionnelle
CNMP	Coordination nationale de la médecine de prévention
CNPS	Coordination nationale de prévention et de sécurité
CoNRS	Comité national de la recherche scientifique
CRAC	Compte rendu de l'activité des chercheuses et chercheurs
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CT	Comité technique
DAJ	Direction des affaires juridiques
DAS	Directeur adjoint scientifique
DCIF	Direction des comptes et de l'information financière
DDCS	Direction déléguée aux cadres supérieurs
DERCI	Direction Europe de la recherche et coopération internationale
DGDI	Direction générale déléguée à l'innovation
DIRCOM	Direction de la communication
DDOR	Direction des données ouvertes de la recherche
DIST	Direction de l'information scientifique et technique
DR	Délégation régionale
DRE	Direction des relations avec les entreprises
DRH	Direction des ressources humaines
DSI	Direction des systèmes d'information
DU	Directeur d'unité
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnel
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
GED	Gestion électronique de documents
HDR	Habilitation à diriger des recherches
INEE	Institut écologie et environnement
IN2P3	Institut national de physique nucléaire et physique des particules
INP	Institut de physique
INRIA	Institut national de recherche en sciences et technologies du numérique
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
INSIS	Institut des sciences de l'ingénierie et des systèmes
IST	Information scientifique et technique
IRPS	Ingénieur régional de prévention et de sécurité
IT	Ingénieur et technicien
JN2E	Journée nationale des nouveaux entrants
LPR	Loi de programmation de la recherche

Sigle	Littéré
MERSI	Ministère de l'enseignement supérieurs, de la recherche et de l'innovation
MITI	Mission pour les initiatives transverses et interdisciplinaire
MIH	Mission insertion handicap
MPDF	Mission pour la place des femmes
MPR	Mission pilotage et relations avec les délégations régionales et les instituts
PEPR	Programmes et équipements prioritaires de recherche exploratoires
PIA	Programme investissement d'avenir
QVT	Qualité de vie au travail
QeR	Qualité en recherche
RGPD	Règlement Général sur la Protection des Données
RH	Ressources humaines
RIS	Référent intégrité scientifique
RPS	Risques psychosociaux
RRH	Responsable des ressources humaines
RSI	Responsable des systèmes d'information
SATT	Société d'accélération du transfert de technologie
SCARH	Service communication et co-animation RH
SECJ	Service du conseil et de l'expertise juridique
SDS	Service du développement social
SDPC	Service du développement professionnel chercheuses et chercheurs
SDPIT	Service du développement professionnel ingénieurs et techniciens
SGCN	Secrétariat général du Comité national
SFC	Service financier et comptable
SFIP	Service de la formation et des itinéraires professionnels
SHS	Sciences humaines et sociales
SDV	Science du vivant
SSTI	Service des systèmes et du traitement de l'information
UMR	Unité mixte de recherche



ANNEXES

COMPOSITION DU COMITE DE PILOTAGE ET ORGANIGRAMME DU CNRS

M. Alain SCHUHL, Directeur général délégué à la science, Président du Comité

M. Christophe COUDROY, Directeur général délégué aux ressources

M. Hugues de LA GIRAUDIÈRE, Directeur des ressources humaines

Monsieur Joël MORET BAILLY, Référent déontologue référent lancement d'alertes, référent laïcité et chargé de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme

Mme Valérie HOSPITAL, Directrice des affaires juridiques

Mme Muriel SINANIDES, Directrice de la direction déléguée aux cadres supérieurs

Mme Elisabeth KOHLER, Directrice de la Mission pour la place des femmes

Mme Christel ROY, Directrice de la Direction Europe de la recherche et coopération internationale

M. Alain MERMET, Directeur du bureau de Bruxelles de la Direction Europe de la recherche et coopération internationale

Mme Claire WERLEN, Directrice de la Mission pilotage et relations avec les délégations régionales et les instituts (MPR)

M. Jean-Gabriel GANASCIA, Professeur à la faculté des sciences de Sorbonne Université

Mme Aurélie PHILIPPE, Déléguée régionale Provence et Corse

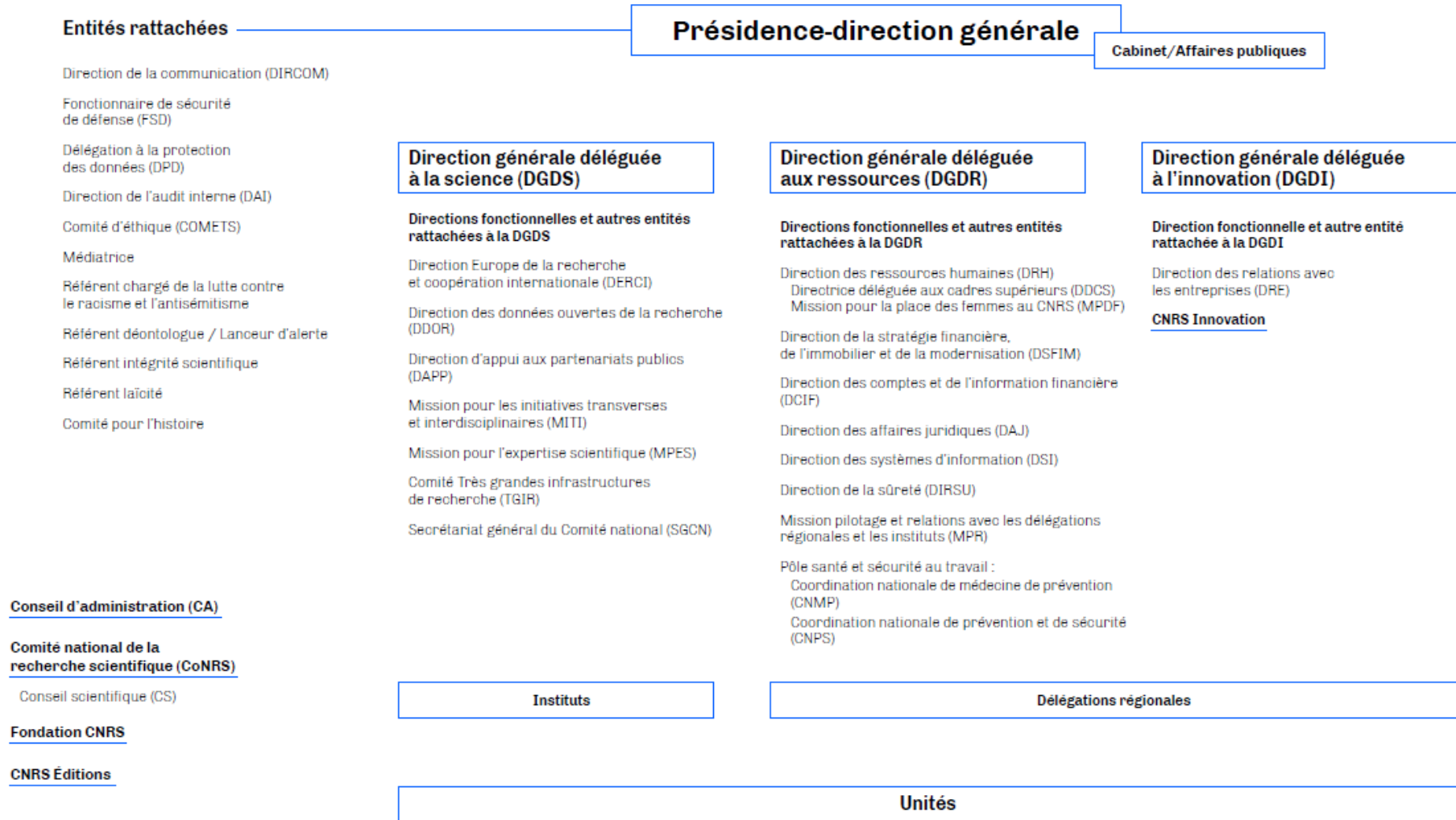
Mme Marion BLIN, Adjointe au délégué régionale Centre Limousin Poitou Charente

Mme Cécile RAVIER, Adjointe directrice adjointe administrative de l'Institut national des sciences biologiques

Monsieur Pascal HERSEN, Directeur de l'unité Physico-chimie Curie

Mme Sandrine SAGAN, Directrice Adjointe Scientifique de l'Institut national de Chimie

Mme Séverine GENDREAU, Responsable du pôle Aide au pilotage de la MPR



B BILANS DES ACTIONS HRS4R 2019-2021

Table de matière

<u>Action 1 Désigner le référent déontologue de l'établissement</u>	35
<u>Action 2 Instaurer un groupe de travail sur la déontologie des agents publics, l'intégrité et la lutte contre la méconduite scientifique</u>	35
<u>Action 3 Créer un module interactif de formation à la déontologie et à l'intégrité scientifique</u>	36
<u>Action 4 Etablir une charte déontologique</u>	37
<u>Action 5 Etablir une procédure relative au recueil et au traitement des signalements émis par des lanceurs d'alerte</u>	37
<u>Action 6 Désigner le référent intégrité scientifique de l'établissement</u>	38
<u>Action 7 Mettre en œuvre le plan d'actions du référent intégrité scientifique</u>	39
<u>Action 8 Poursuivre les actions mises en place dans le cadre du projet global de conservation des données au CNRS</u>	40
<u>Action 9 Former les certificateurs des contrats européens afin d'améliorer l'efficacité, la fiabilité de la certification, la communication avec les services en charge des justifications financières, dans le cadre de la certification des états financiers des projets</u>	41
<u>Action 10 Généraliser les formations à la valorisation et au transfert des résultats de la recherche</u>	41
<u>Action 11 Proposer une formation afin de sensibiliser les chercheuses et chercheurs et les doctorantes et doctorants au transfert par la création d'entreprise</u>	42
<u>Action 12 Poursuivre et développer le cycle de rencontres chercheuses et chercheurs industriels « Innovatives »</u>	43
<u>Action 13 Assurer l'information et la sensibilisation des chercheuses et chercheurs sur les obligations issues de la loi pour une République numérique</u>	43
<u>Action 14 Poursuivre les actions de la Direction de la communication aux fins de transmettre les résultats de la recherche au plus grand nombre</u>	44
<u>Action 15 Accompagner les chercheuses et chercheurs dans leur projet de création de start up</u>	46
<u>Action 16 Proposer une formation au management aux directrices et directeurs de thèse du CNRS qui encadrent des doctorantes et doctorants</u>	46
<u>Action 17 Communiquer une lettre de mission aux directrices et directeurs de recherches (référentes et référents scientifiques) qui suivent les CR stagiaires</u>	47
<u>Action 18 Désigner un référent scientifique pour les chercheuses et chercheurs contractuels bénéficiant d'un contrat d'une durée égale ou supérieure à un an</u>	47
<u>Action 19 Enrichir la version anglaise du site internet du CNRS avec davantage d'informations sur le recrutement des contractuels</u>	48
<u>Action 20 Etablir un guide interne relatif aux modalités de recrutement des chercheuses et chercheurs contractuels</u>	48
<u>Action 21 Remettre la Charte des CDD/la charte européenne du chercheur aux chercheuses et chercheurs lors de leur recrutement ainsi qu'aux nouveaux directeurs et directrices d'unité</u>	49
<u>Action 22 Diffuser largement les postes ouverts aux concours chercheurs et les postes des chercheurs contractuels (CDD > 3 mois) et des doctorants, sur le portail « EURAXESS Jobs »</u>	49
<u>Action 23 Mettre à disposition des laboratoires un modèle de fiche de poste bilingue</u>	49
<u>Action 24 Veiller au délai de publication des postes : au moins 3 semaines avant le premier entretien (CDD > 3 mois)</u>	50
<u>Action 25 Moderniser l'interface du portail emploi pour les candidats (moteur de recherche, affichage des offres, espace candidat)</u>	50
<u>Action 26 Augmenter le nombre de recrutements de doctorantes et doctorants</u>	51

<u>Action 27 Recruter les chercheuses et chercheurs contractuels suite à un entretien conduit par au moins deux personnes</u>	51
<u>Action 28 Faire évoluer les outils afin de mieux tracer le processus du recrutement des CDD</u>	52
<u>Action 29 Pour les fonctionnaires, traduire en anglais les critères de sélection disponibles sur le site du Comité National</u>	52
<u>Action 30 Mieux accompagner les agents en congé de maladie pendant une longue période</u>	53
<u>Action 31 Mettre en place un fonds destiné à cofinancer par appel à projet les actions d'amélioration de la qualité de vie au travail</u>	53
<u>Action 32 Poursuivre le soutien et l'accompagnement à l'accès au logement</u>	54
<u>Action 33 Adopter des mesures de nature à favoriser l'accès à la restauration collective</u>	55
<u>Action 34 Améliorer l'accueil des chercheuses et chercheurs en mobilité internationale</u>	55
<u>Action 35 Maintenir, enrichir selon les besoins et assurer une large diffusion des outils (logiciels, didacticiels) de prévention (par exemple : module supplémentaire sur la radioprotection dans NEO)</u>	56
<u>Action 36 Maintenir le nombre des personnes formées aux risques (formations générales et spécifiques)</u>	57
<u>Action 37 Poursuivre la mise en place du document unique sur l'évaluation des risques professionnels (DUERP) sur l'ensemble des unités liées au CNRS</u>	57
<u>Action 38 Mettre à disposition un guide de pilotage de la sécurité à l'ensemble des directrices et directeurs d'unité</u>	58
<u>Action 39 Publier et/ou mettre à jour des guides sur les risques (chimiques, biologiques, risque pression, risque radioactif, risque laser)</u>	58
<u>Action 40 Poursuivre la formation et sensibilisation aux risques psychosociaux et à la qualité de vie au travail des chercheuses et chercheurs et ingénieures et ingénieurs assurant des fonctions d'encadrement</u>	58
<u>Action 41 Accompagner les professionnels (responsables de ressources humaines, assistantes et assistants de service social etc.) par des actions de formation spécifiques à la prise en charge des situations</u>	59
<u>Action 42 Mettre en place et animer un nouveau réseau des responsables RH/ assistantes et 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</u>	60
<u>Action 43 Mettre en place un focus group QVT "chercheuses et chercheurs"</u>	60
<u>Action 44 Poursuivre les actions de formation à la lutte contre le harcèlement sexuel au travail</u>	61
<u>Action 45 Mettre en place le décret sur le télétravail (dès la publication de l'arrêté ministériel)</u>	61
<u>Action 46 Créer un site intranet accessible à tout agent comprenant les informations utiles à la carrière, au temps et aux conditions de travail</u>	62
<u>Action 47 Remettre une distinction à destination des collectifs de travail</u>	62
<u>Action 48 Développer une plateforme dématérialisée d'échanges et de services RH avec mise à disposition d'un coffre-fort électronique pour les agents</u>	63
<u>Action 49 Constituer un groupe de travail chargé d'élaborer un plan managérial</u>	64
<u>Action 50 Mieux accompagner les agents dans leur prise de fonction</u>	65
<u>Action 51 Elaborer un guide des bonnes pratiques professionnelles en matière d'handicap à destination des unités du CNRS</u>	66
<u>Action 52 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</u>	66
<u>Action 53 Organiser la formation sur le handicap des ingénieures et ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité</u>	67
<u>Action 54 Mettre en place les formations des jurys de concours en matière de recrutement handicap</u>	67
<u>Action 55 Poursuivre la stratégie pour l'égalité professionnelle femmes/hommes</u>	68

<u>Action 56 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</u>	69
<u>Action 57 Renforcer l'attractivité des carrières scientifiques auprès des futures et jeunes chercheuses (regroupement des actions 42 et 52 du plan initial)</u>	69
<u>Action 58 Former à l'intégration de l'analyse de sexe et de genre dans les contenus et projets de recherche, à l'intention des chercheuses et chercheurs et responsables scientifiques</u>	70
<u>Action 59 Communiquer aux chercheuses et chercheurs étrangers une traduction de leur contrat de travail en anglais</u>	71
<u>Action 60 Insérer sur le site intranet du CNRS des informations à destination des chercheuses et chercheurs étrangers (formalités d'entrée et de séjour etc.)</u>	71
<u>Action 61 Mettre à disposition des services RH en région un guide relatif à l'accueil des ressortissants étrangers</u>	71
<u>Action 62 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 chercheuses et chercheurs confirmés)</u>	72
<u>Action 63 Mettre en œuvre des parcours de formation mixte –en présentiel et à distance</u>	73
<u>Action 64 Accompagner les acteurs de la formation dans le déploiement des modalités pédagogiques liées à l'usage des nouvelles technologies</u>	74
<u>Action 65 Former les conseillers ressources humaines et les conseillers formation au conseil en évolution professionnelle</u>	74
<u>Action 66 Mettre en place à titre expérimental des ateliers pour permettre aux chercheuses et chercheurs de réfléchir sur leur parcours professionnel, leurs compétences et aspirations professionnelles</u>	75
<u>Action 67 Développer des actions de soutien aux chercheuses pour leur évolution de carrière</u>	75
<u>Action 68 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 chercheuses et chercheurs</u>	76
<u>Action 69 Elaborer un guide sur la mobilité externe des personnels de la recherche</u>	76
<u>Action 70 Nommer des chercheuses et chercheurs chargés de mission auprès de la direction des ressources humaines</u>	77
<u>Action 71 Communiquer annuellement aux agents un " bilan statutaire individuel"</u>	78

ACTION 1 DESIGNER LE REFERENT DEONTOLOGUE DE L'ETABLISSEMENT

Thématique : Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle

Direction responsable : Présidence / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 :

Le référent déontologue du CNRS a été nommé le 1^{er} septembre 2018.

Par ailleurs, le CNRS a désigné un référent chargé de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme le 19 avril 2021 et un référent signalements le 12 avril 2021. L'action de ce dernier porte sur l'analyse des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissement sexiste. Le même jour a été publiée la Circulaire relative au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes au travail. Le recrutement d'une chargée de mission pour la cellule signalement, en charge de sa dimension opérationnelle est effective depuis le 1^{er} janvier 2022.

Indicateur(s): 1a Création de la fonction, décision de nomination

Données 2021	Le référent chargé de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme le 19 avril 2021 et le référent signalements le 12 avril 2021 .
Données 2020	Mis à disposition sur l'intranet en 2020 d'une rubrique « Éthique, déontologie, intégrité scientifique et lancement d'alerte
Données 2019	Décision de création de la fonction et nomination du référent déontologue le 1 ^{er} septembre 2018

ACTION 2 INSTAURER UN GROUPE DE TRAVAIL SUR LA DEONTOLOGIE DES AGENTS PUBLICS, L'INTEGRITE ET LA LUTTE CONTRE LA MECONDUITE SCIENTIFIQUE

Thématique : Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle

Direction responsable : Présidence / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Un Groupe de travail sur la déontologie des agents publics, l'intégrité et la lutte contre la méconduite scientifique a été constitué le 27 février 2018.

Présidé par le président du conseil de l'Office français de l'intégrité scientifique, Olivier Le Gall, il était composé des membres suivants :

- Maité Armengaud, médiatrice du CNRS,
- Joël Bertrand, ancien directeur général délégué à la science du CNRS,
- Pierre-Henri Duée, membre du comité consultatif d'éthique pour les sciences de la vie et de la santé,
- Michelle Hadchouel, chargée de mission à la délégation à l'intégrité de l'INSERM,
- Claude Kirchner, président du Comité opérationnel d'évaluation des risques légaux et éthiques d'Inria,
- Joël Moret-Bailly, chargé de préfigurer la mission du référent déontologue au CNRS.

Le Groupe de travail s'est réuni six fois en 2018 avant un passage devant le Comité de direction le 6 juin 2018. Il a rendu son rapport en juillet 2018. Ce groupe de travail a permis la mise en place de la Mission Intégrité scientifique 01/08/2018 et le lancement d'un plan d'action sur l'intégrité et la déontologie scientifiques présenté lors d'une conférence de presse le 13 novembre 2018 et paru au BO en décembre 2018. Rémy Mosseri a été nommé Référent intégrité scientifique en 2018.

Indicateur(s): 2a Membres du groupe désignés

Données 2021	
Données 2020	Mis à disposition sur l'intranet en 2020 d'une rubrique « Éthique, déontologie, intégrité scientifique et lancement d'alerte
Données 2019	Action réalisée en 2018

ACTION 3 CREER UN MODULE INTERACTIF DE FORMATION A LA DEONTOLOGIE ET A L'INTEGRITE SCIENTIFIQUE

Thématique : Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle

Direction responsable : DRH/SFIP / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Une action nationale de formation à destination des directrices et directeurs de thèse et des nouveaux détenteurs de l'HDR a été mise en place au CNRS en 2022.

La formation a pour objectifs de :

- Sensibiliser les encadrantes et encadrants dans leur mission de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) du ou des doctorantes et doctorants qu'ils et elles accompagnent dès le cadrage du projet de thèse et au cours de ses différentes étapes,
- Permettre aux encadrantes et encadrants d'être en mesure d'identifier des signaux faibles de RPS et de mettre en place les mesures de prévention adaptées,
- Affirmer le rôle de conseil des encadrantes et encadrants dans la réflexion sur l'avenir professionnel des doctorantes et doctorants. La formation aborde les trois thèmes principaux suivants :

- 1) Débuter la relation doctorale entre l'encadrantes ou l'encadrant et la doctorante ou le doctorant : Les objectifs et les limites du projet doctoral ; Le rôle et la posture de la directrice ou du directeur ou de la co-directrice ou du co-directeur ; L'intégration de la doctorante ou du doctorant en prenant en compte la diversité culturelle et générationnelle ; Adaptation des modalités d'accompagnement de la doctorante ou du doctorant aux situations particulières (doctorantes et doctorants étrangers, doctorantes et doctorants en situation de handicap, périodes de crise sanitaire)
- 2) Accompagner le projet de recherche par la directrice ou le directeur de thèse : La relation managériale ; La structuration du projet de recherche sur 3 ans ; L'accompagnement du développement des compétences ; La gestion des conflits et les techniques de prévention
- 3) Anticiper le projet professionnel de la doctorante ou du doctorant : Les carrières ouvertes aux docteur(e)s (les connaître et les faire connaître) ; Le projet professionnel de la doctorante ou du doctorant.

La formation est destinée prioritairement aux nouveaux détenteurs de l'HDR (Habilitation à Diriger des Recherches) du CNRS.

Elle est également ouverte à tous les directeurs et directrices de thèse du CNRS encadrant des doctorantes et doctorants CNRS ou hors CNRS ou ceux susceptibles d'encadrer des doctorantes et doctorants CNRS ou hors CNRS. Le nombre de participants par session est de 6 au minimum et 15 au maximum (18 sessions par an).

Cette action de formation s'inscrit en complément des formations proposées par les écoles doctorales, sans avoir vocation à s'y substituer. A la suite d'un appel d'offres, le cabinet Adoc Metis a été retenu (www.adoc-metis.com). Une première réunion de cadrage entre le formateur et la DRH s'est tenue en octobre 2021, et une session pilote se tiendra les 17 et 18 janvier 2022 avant une généralisation de la formation dans les délégations régionales à partir de mars/avril 2022.

Plan d'action 2022-2024 : modification du libellé en « Déployer la formation à la déontologie et à l'intégrité scientifique ».

Indicateur(s): 3.a Mise à disposition sur le web

Données 2021	Une action nationale de formation à destination des directrices et directeurs de thèse et des nouveaux détenteurs de l'HDR est mise en place au CNRS en 2022.
Données 2020	Mis à disposition sur l'intranet en 2020 d'une rubrique « Éthique, déontologie, intégrité scientifique et lancement d'alerte »
Données 2019	

ACTION 4 ETABLIR UNE CHARTE DEONTOLOGIQUE

Thématique : Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle

Direction responsable : Présidence / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Parution au Bulletin officiel (BO) du CNRS de janvier 2020.

Indicateur(s): 4.a Publication sur le bulletin officiel du CNRS

Données 2021	
Données 2020	Parution au BO du CNRS de janvier 2020
Données 2019	

ACTION 5 ETABLIR UNE PROCEDURE RELATIVE AU RECUEIL ET AU TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS EMIS PAR DES LANCEURS D'ALERTE

Thématique : Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle

Direction responsable : DRH/SCEJ / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 :

Deux procédures ont été établies sur ce sujet :

- Celle relative au recueil et au traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte publiée au JO de janvier 2019 déjà annoncée dans le précédent bilan. <https://www.dgdr.cnrs.fr/bo/2019/BO-janvier19-compressed.pdf>

- Celle relative aux signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes publiés au BO d'avril 2021
https://intranet.cnrs.fr/prevention_securite/prevention_risques/psychosociaux/Pages/Harc%C3%A8lement-sexuel-au-travail.aspx

Indicateur(s): 5.a Publication sur le bulletin officiel du CNRS et sur le site intranet

Données 2021	La procédure relative aux signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes publiées au BO d'avril 2021 https://www.dgdr.cnrs.fr/bo/2021/BO-avril-2021-compressed.pdf
Données 2020	
Données 2019	La procédure relative au recueil et au traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte a été publiée au JO de janvier 2019

ACTION 6 DESIGNER LE REFERENT INTEGRITE SCIENTIFIQUE DE L'ETABLISSEMENT

Thématique : Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle

Direction responsable : Présidence / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 :

Le Référent Intégrité Scientifique (RIS), nommé le 1^{er} août 2018, anime la Mission à l'Intégrité Scientifique (MIS), qui intervient d'une part dans le traitement des allégations de méconduites et d'autre part, de façon concertée avec le référent déontologue, dans la formation et la sensibilisation des personnels aux questions d'intégrité scientifique et de déontologie.

L'intégrité scientifique se réfère à l'ensemble des règles et valeurs qui régissent l'activité scientifique et en garantissent le caractère honnête. Elle est indispensable à la crédibilité de la science et à la confiance que lui accorde la société. On désigne, en général les méconduites scientifiques par la trilogie des fraudes FFP (Fabrication de données, Falsification de données, Plagiat), complétée d'une large « zone grise », qui comprend, entre autres, des comportements critiquables relatifs aux publications ou encore des expertises faites en cachant des liens d'intérêt.

Indicateur(s): 6.a Création de la fonction, décision de nomination

Données 2021	Renouvellement nomination pour 3 ans à compter du 01/08/2021
Données 2020	Lettre de mission établie en date du 20/10/2020
Données 2019	Nomination le 1 ^{er} août 2018 du référent Intégrité scientifique

ACTION 7 METTRE EN ŒUVRE LE PLAN D'ACTIONS DU REFERENT INTEGRITE SCIENTIFIQUE

Thématique : Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle

Direction responsable : Présidence / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : La Mission à l'Intégrité Scientifique (MIS) du CNRS a été créée dès les premiers mois d'activité du Référent intégrité scientifique.

Elle comprend à ce jour, six personnes :

- Le Référent intégrité scientifique du CNRS : Rémy Mosseri, directeur de recherche émérite au CNRS, Laboratoire de physique théorique de la matière condensée (CNRS/Sorbonne Université). Physicien

Quatre chargés de mission :

- Christian Jutten, professeur émérite à l'Université de Grenoble Alpes, Laboratoire Grenoble images parole signal automatique (CNRS/Université Grenoble Alpes). Sciences de l'information.

- Lucienne Letellier, directrice de recherche émérite CNRS à l'Institut de biologie intégrative de la cellule (CNRS/CEA/Université Paris-Saclay). Biophysicienne.

- Cécile Michel, directrice de recherche CNRS, Laboratoire Archéologies et sciences de l'antiquité (CNRS/Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne/Université Paris Nanterre/Ministère de la culture) et professeure à l'Université de Hambourg. Historienne. Archéologue

- Caroline Strube, chargée de recherche CNRS, Laboratoire de neurosciences cognitives (CNRS/Aix-Marseille université) en charge des questions de formation. Biologiste.

- Dorothee Peitzmann, responsable administrative :

<https://www.dgdr.cnrs.fr/bo/2019/BO-janvier19-compressed.pdf>

Indicateur(s): 7a Bilan annuel

Données 2021	Au mois d'octobre 2021, environ 125 signalements avaient été reçus, qui ont donné lieu, après vérification, à près de 70 saisines. Les investigations étant assez longues, ce sont 24 rapports qui ont été envoyés au PDG du CNRS, dont 11 concluaient à l'absence de faute.
Données 2020	L'adresse mél nominative du RIS a été créée Sur les 18 derniers mois Nombre de saisines : 1 sollicitation par semaine (62) / nombre de cas relevant du RIS CNRS traités : 32 surtout en SHS/SDV et portant surtout sur des sollicitations de médiations scientifiques entre collaborateurs scientifiques Nombre de saisines envoyées au Président directeur général : 10 Prévention : une quarantaine d'actions de Prévention / Communication : une dizaine d'actions de communication (Interviews / Conférence de presse / Newsletter https://www.cnrs.fr/fr/ethique-deontologie-integrite-scientifique-et-lancement-dalerte)
Données 2019	

ACTION 8 POURSUIVRE LES ACTIONS MISES EN PLACE DANS LE CADRE DU PROJET GLOBAL DE CONSERVATION DES DONNEES AU CNRS

Thématique : Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle

Direction responsable : DAJ / **Statut :** A conserver

Bilan de la période 2019-2021 : Toutes les actions engagées permettent de continuer la sensibilisation des chercheuses et chercheurs à la conservation sur le court, moyen et long terme de leurs données et documents. Toutefois, la crise sanitaire a eu un impact et a limité le nombre de rencontres.

Activités liées à l'action :

- Participation au groupe de travail Cahier de laboratoire électronique.
- Expérience pilote « Sauvegarde des archives historiques des unités de l'INEE »
- Guide de traçabilité des activités de recherche et gestion des connaissances (MITI et QeR) : finalisation de sa traduction en anglais
- Poursuite des activités en partenariat avec les archivistes des partenaires du CNRS (universités, organismes de recherche...) pour un travail concerté à l'attention notamment des chercheuses et chercheurs en UMR
- Coordination du réseau des 50 correspondants archives et développement vers les unités de recherche
- Création de la rubrique sur l'archivage dans le « portail DU » en complément de la rubrique « archiver » sur intranet.

Indicateur(s): 8.a Actions engagées pour la sensibilisation des chercheuses et chercheurs

Données 2021	« Sauvegarde des archives historiques des unités de l'INEE » : encadrement d'une stagiaire de Master 2 en archivistique à la station biologique de Roscoff et préparation de la célébration des 150 ans de la station ; préservation des archives des chercheuses et chercheurs de la station Guide de traçabilité des activités de recherche en anglais finalisé Continuité des partenariats avec les services d'archives des partenaires du CNRS notamment au sein de réunions semestrielles du groupe de travail "archives scientifiques" de l'association des archivistes français
Données 2020	Intranet du CNRS rubrique "Archiver" mis à jour et complété
Données 2019	Intranet du CNRS rubrique "Archiver" mis à jour et complété

ACTION 9 FORMER LES CERTIFICATEURS DES CONTRATS EUROPEENS AFIN D'AMELIORER L'EFFICACITE, LA FIABILITE DE LA CERTIFICATION, LA COMMUNICATION AVEC LES SERVICES EN CHARGE DES JUSTIFICATIONS FINANCIERES, DANS LE CADRE DE LA CERTIFICATION DES ETATS FINANCIERS DES PROJETS.

Thématique : Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle

Direction responsable : DCIF / **Statut :** A conserver

Bilan de la période 2019-2021 : Les certificateurs des contrats européens dénommés "auditeurs Europe en SFC" sont les contrôleurs de premier niveau que la CE mandate pour certifier les dépenses justifiées et demandées en remboursement à la CE dans le cadre des projets du programme- cadre Horizon 2020. Ils sont accompagnés et formés très régulièrement tout au long de l'année (réunions en Visioconférences mensuelles, assistance téléphonique et par email, formation nouveaux entrants, autoformation (mise en place d'un kit d'autoformation pour les nouveaux entrants avant de suivre une formation personnalisée en présentiel ou en distanciel). Un séminaire annuel est organisé en distanciel ou en présentiel. La montée en expertise et en compétence des certificateurs atteste du bilan positif de cette action.

Indicateur(s): 9.a Nombre d'agents formés

Données 2021	40
Données 2020	40 Du fait de la crise sanitaire les formations en présentiel ont été basculées en distanciel
Données 2019	29

Indicateur(s): 9.b Nombre de sessions de formations

Données 2021	2
Données 2020	2 Du fait de la crise sanitaire les formations en présentiel ont été basculées en distanciel
Données 2019	1

ACTION 10 GENERALISER LES FORMATIONS A LA VALORISATION ET AU TRANSFERT DES RESULTATS DE LA RECHERCHE

Thématique : Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle

Direction responsable : DRE / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : L'arrivée en 2019 d'un nouveau directeur Général Délégué à l'Innovation (DGDI) s'est traduite par la mise en œuvre dès 2020 d'une nouvelle politique dans les domaines du partenariat industriel et de la valorisation. Cette mise en œuvre a été portée par une nouvelle organisation déployée début 2020 et les priorités opérationnelles ont évolué. Ainsi, les formations réalisées par les services Partenariat et Valorisation des délégations régionales du CNRS visant à former les chercheuses et chercheurs et doctorantes et doctorants à la valorisation et au transfert de technologie (vers une entreprise existante ou par création d'entreprise) n'ont pas été poursuivies.

Seules ont subsisté des actions de sensibilisation (et non de formation) visant à amener les chercheuses et chercheurs et les doctorantes et doctorants à contacter les entités du réseau DGDI susceptible de les accompagner individuellement et efficacement dans leur projet. Les principales entités sont : les instituts en cas de dépôt d'un dossier de pré-maturation, CNRS Innovation en cas de projet de création d'entreprise, les services du partenariat et de la valorisation en cas de résultat de recherche à protéger ou de contrat à mettre en place.

La crise sanitaire n'a pas permis de poursuivre la sensibilisation des chercheuses et chercheurs qui était essentiellement réalisée en présentiel jusqu'à fin 2019. L'indicateur suivi depuis septembre 2020 est le suivant : "nombre de personnel de recherche" touché par une action de sensibilisation conduite en région ou au niveau national. Les chiffres donnés pour 2020 et 2021 correspondent à ce nouvel indicateur. En 2020, ils sont exclusivement le résultat de l'action des services Partenariat et Valorisation en délégation (en coordination ou non avec les autres structures présentes sur le territoire : SATT, services des universités, autres). En 2021, ils tiennent également compte d'actions de sensibilisation conduites au niveau national sous forme de webinar. En effet, devant la difficulté de toucher les chercheuses et chercheurs en grand nombre et de les mobiliser sur des durées au-delà de 1 ou 2 heures, difficulté à laquelle s'est rajoutée en 2020 le télétravail généralisé lié à la crise sanitaire, nous avons en 2021 pris le parti d'aborder la question de la sensibilisation différemment. Nous sommes en phase de test de webinar court (1 à 2H max) organisés dans un 1er temps par le niveau national sur des thématiques très précises. Ainsi en juillet 2021, un webinar de sensibilisation dédié aux laboratoires commun (labcom) ANR a été organisé. Ce webinar a réuni plus de 200 chercheuses et chercheurs et enseignantes et enseignants chercheurs.

En septembre, les personnels de recherche ont pu assister à un webinar focalisé sur le développement des relations industrielles des plateformes de recherche et en octobre, un webinar portant sur l'accompagnement du CNRS à la création d'entreprises a été organisé.

Indicateur(s): 10.a Nombre de formations mises en place en DR

Données 2021	Un webinar de sensibilisation dédié aux laboratoires commun ANR a été organisé
Données 2020	2
Données 2019	9

Indicateur(s): 10b Nombre de personnes formées

Données 2021	200 chercheuses et chercheurs et enseignantes et enseignants-chercheurs connectés
Données 2020	
Données 2019	53

ACTION 11 PROPOSER UNE FORMATION AFIN DE SENSIBILISER LES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS ET LES DOCTORANTES ET DOCTORANTS AU TRANSFERT PAR LA CREATION D'ENTREPRISE

Thématique : Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle

Direction responsable : DRE / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Identique à l'action 10 Généraliser les formations à la valorisation et au transfert des résultats de la recherche

ACTION 12 POURSUIVRE ET DEVELOPPER LE CYCLE DE RENCONTRES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS-INDUSTRIELS « INNOVATIVES »

Thématique : Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle

Direction responsable : DRE / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Compte-tenu du faible taux de participation des entreprises à ces événements, le DGDI a décidé d'arrêter ces événements. Le DGDI a fait le choix d'organiser en 2020 et en 2021 un événement sous un format différent de celui des Innovatives et dont la finalité principale est de présenter au monde économique l'offre scientifique CNRS. En 2020, cet événement a porté sur les start-up issues du CNRS pour célébrer le 1500ème start-up du CNRS. En 2021, cet événement a porté sur les laboratoires communs à l'occasion de la signature du 200ème laboratoire commun CNRS et a réuni 400 participants. Les cibles principales de ces événements sont les entreprises et l'écosystème CNRS de l'innovation.

Indicateur(s): 12a Nombre d'événements organisés par année

Données 2021	1 événement portant sur les laboratoires communs
Données 2020	1 événement portant sur les startup
Données 2019	

ACTION 13 ASSURER L'INFORMATION ET LA SENSIBILISATION DES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS SUR LES OBLIGATIONS ISSUES DE LA LOI POUR UNE REPUBLIQUE NUMERIQUE.

Thématique : Science ouverte

Direction responsable : DDOR / **Statut :** A conserver

Bilan de la période 2019-2021 : La DDOR a poursuivi son action en lien avec les orientations issues de la loi pour une République numérique et de la science ouverte. La publication par le CNRS du livre blanc "Une science ouverte dans une République numérique", puis de sa version "Etudes et propositions en vue de l'application de la loi" ainsi que la diffusion du "Guide d'application de la loi pour une République numérique" ont posé les bases des nouvelles pratiques de la science ouverte dans ce contexte. Depuis 2019, la science ouverte prend une place de plus en plus centrale au CNRS et dans l'ensemble de l'ESR.

Le CNRS a créé la DDOR (Direction des Données Ouvertes de la Recherche), issue de la fusion de la DIST (Direction de l'IST) et de MiCaDo (Mission Calcul et données) en novembre 2020. La DDOR a déployé sa "Feuille de route pour la Science Ouverte" ainsi que son "Plan Données de la Recherche du CNRS". Ces actions sont les piliers de l'évolution des pratiques de science ouverte dans une république numérique.

Par ailleurs, l'obligation de déposer dans HAL les publications des chercheuses et chercheurs pour leur prise en compte dans leur compte rendu annuel d'activité des chercheuses et chercheurs (CRAC) 2021 a permis une application concrète de la loi et a permis une augmentation significative des publications en accès ouvert. La DDOR accompagne les entités et personnels du CNRS vers les nouvelles pratiques de science ouverte et de gestion des données de recherche.

Elle participe également à déployer des actions concrètes de soutien vers des initiatives de science ouverte.

Indicateur(s): 13a Inventaire des mesures

Données 2021	<p>Ouverture de la campagne CRAC 2021 avec dépôt des publications dans HAL (compte rendu d'activité des chercheuses et chercheurs du CNRS)</p> <p>Action Nationale de Formation CNRS 2021 "La science ouverte : vers les connaissances partagées"</p> <p>HALathon du CCSD pour le dépôt des publications scientifiques du CNRS dans l'archive ouverte HAL (HALathon CNRS L'équipe du portail HAL-CNRS se mobilise pour la recherche)</p> <p>Organisation des JSO 2021 (Journées Science Ouverte) "L'évaluation de la recherche dans le contexte de la science ouverte" (JSO 2021 Troisième édition de la Journée science ouverte du CNRS)</p> <p>Journées ISTEEX 2021 (Fouille de texte et de données) (Journée ISTEEX 2021 - Evénement en ligne mardi 19 janvier 2021 (cnrs.fr))</p> <p>ANF 2021 « Exploration documentaire et extraction d'information » Travail sur les critères</p>
Données 2020	<p>Déploiement du "Plan des données de la recherche du CNRS"</p> <p>Plaquelette-Plan-Donnees-Recherche-CNRS nov2020.pdf</p> <p>Organisation des JSO 2020 (Journées Science Ouverte) « Science Ouverte 2020, où en sommes-nous ? » Participation du CNRS aux actions du Comité Science ouverte (COSO), porté par le MESRI :</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Passeport pour la Science Ouverte Guide pratique à l'usage des doctorantes et des doctorants" Ouvrir la Science - Bibliothèque de la science ouverte - "Je publie, quels sont mes droits ?" Ouvrir la Science - Bibliothèque de la science ouverte <p>Comité pour la science ouverte – Collège Compétences -GT Juridique</p>
Données 2019	<p>Déploiement de la Feuille de route du CNRS pour la Science ouverte Plaquelette_ScienceOuverte.pdf (cnrs.fr)</p> <p>Organisation des JSO 2019 (Journées Science Ouverte) « La science ouverte : une révolution nécessaire »</p>

ACTION 14 POURSUIVRE LES ACTIONS DE LA DIRECTION DE LA COMMUNICATION AUX FINS DE TRANSMETTRE LES RESULTATS DE LA RECHERCHE AU PLUS GRAND NOMBRE

Thématique : Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle

Direction responsable : DIRCOM / **Statut :** A conserver

Bilan de la période 2019-2021 : Après une année 2020 marquée par le début de la crise sanitaire mondiale, 2021 a été une année de résilience et d'adaptation des actions de la direction de la communication. L'action de direction a été fortement axée et démultipliée pour fournir au grand public, aux médias et aux décideurs une information scientifique fiable, et lutter contre les fake news. Cette ligne éditoriale a porté ses fruits sur le long terme avec des audiences en augmentation par rapport à 2019 sans atteindre les records exceptionnels de 2020.

L'année 2021 a été marquée par des événements scientifiques d'envergure, notamment avec l'aventure martienne du Rover Persévérance à laquelle les scientifiques de l'établissement ont fortement contribué et qui été l'occasion d'une action presse, d'un événement en direct sur les réseaux sociaux et d'un dossier spécial dans CNRS le journal.

Les enjeux des pôles ont également été à l'honneur avec un dossier dans CNRS le journal, une conférence de presse, mais aussi une exposition immersive dédiée réalisée par le CNRS au pavillon France lors de l'exposition universelle de Dubaï. Celle-ci a accueilli plus de 2 millions de visiteurs et qui va être déclinée en exposition itinérante en 2022. La Direction de la communication s'est aussi fortement mobilisée autour d'événements stratégiques pour l'organisme, notamment à destination du monde socioéconomique, tels que le lancement des PEPR ou l'événement Labcom en 2021.

Actions récurrentes :

- Fête de la science : manifestation décentralisée à l'échelle de chaque délégation régionale, deuxième édition des rencontres insolites du CNRS avec une participation des laboratoires de recherche et du public en hausse.
 - Bouquet éditorial : CNRS le journal.fr, CNRS le journal, CNRS Hebdo, Carnets de science, CNRS News
 - Relations presse : Au-delà de ses actions récurrentes, le pôle presse a proposé aux médias des listes thématiques d'expertes et d'experts autour de grands enjeux (océans, biodiversité, climat...) en amont d'actualités fortes, comme la COP26 et les élections. Toujours dans un souci d'éclairer les journalistes avec des informations fiables, il a poursuivi ses efforts pour répondre aux sollicitations des journalistes, plus de 1800 en 2021 (en augmentation).
 - Avec 1,4 millions de vues, la chaîne YouTube du CNRS a connu une forte augmentation de la durée de visionnage (+51 %)
 - La preuve par l'image : troisième édition pour ce concours d'images de recherche en partenariat avec l'Acfas
 - Les visites insolites dans les laboratoires du CNRS : dans le cadre de la Fête de la science organisée par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, le CNRS a ouvert ses laboratoires à des groupes restreints, partout en France, pour une expérience en tête à tête avec les scientifiques.
- La direction de la communication s'efforce de mettre à disposition ses contenus en anglais, 100% des communiqués de presse sont traduits en anglais et le service de presse s'est abonné à de nouveaux services relais en direction de la presse internationale qui permettent d'accroître notre audience.

Indicateur(s): 14.a Nombre de connexions sur les sites cnrs.fr et CNRS le journal

Données 2021	cnrs.fr 3 648 40 journal 4 millions
Données 2020	cnrs.fr 4 487 566 journal 5,10millions
Données 2019	cnrs.fr 3 500 000 journal 3,10 millions

ACTION 15 ACCOMPAGNER LES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS DANS LEUR PROJET DE CREATION DE START UP

Thématique : Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle

Direction responsable : CNRS Innovation / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Avec la nouvelle organisation de la DGDI déployée début 2020, l'activité de la filiale CNRS Innovation a considérablement évolué.

Il s'agit moins de multiplier les accompagnements de chercheuses et chercheurs sur tous les projets de création que d'avoir une vraie plus-value pour les projets de création d'entreprise à fort potentiel. CNRS Innovation accompagne donc moins de projets mais le fait mieux avec des outils et des moyens dédiés (ou non):

- Développement et professionnalisation du programme de pré maturation,
- Mise en place du programme RISE, qui a pour objectif d'accompagner les projets de start-ups deeptech ayant vocation à exploiter les technologies développées au sein des laboratoires du CNRS, de l'idée à la structuration, jusqu'à la création et les premières phases de financement.
- Mise en place d'un comité d'investissement ad hoc pour aller au capital de certaines startups,
- Rapprochement avec des startups studio (labellisation PIA (programme investissement d'avenir) pour le programme d'accompagnement conduit conjointement par CNRS Innovation et Technofounders).

Indicateur(s): 15.a Nombre de chercheuses et chercheurs bénéficiaires

Données 2021	
Données 2020	En 2020, c'est 67 projets répartis en 95 promotions qui ont été accompagnés depuis le lancement du programme RISE et plus de 30 entreprises déjà immatriculées.
Données 2019	

ACTION16 PROPOSER UNE FORMATION AU MANAGEMENT AUX DIRECTRICES ET DIRECTEURS DE THESE DU CNRS QUI ENCADRENT DES DOCTORANTES ET DOCTORANTS

Thématique : Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle

Direction responsable : DRH / **Statut :** A conserver

Bilan de la période 2019-2021 : Le déploiement de l'action nationale de formation au management et à l'accompagnement des doctorantes et doctorants pour la prévention des risques psychosociaux doit permettre au CNRS, en complément des formations dispensées par les écoles doctorales de sensibiliser les directrices et directeurs de thèse sur leur rôle majeur d'accompagnement et de prévention des risques psychosociaux (RPS) des doctorantes et doctorants. 18 sessions sont programmées pour l'année 2022, soit 1 par délégation régionale. Par ailleurs, et afin de renforcer le lien employeur avec les doctorantes et doctorants, il a été mis en place une série de webinaires qui se déroulent d'octobre 2021 à Juin 2022 sur différents sujets tels que la science ouverte, l'insertion professionnelle, l'international... ([Webinaires Doctorant-e-s Saison 2021/2022 – MITI \(cnrs.fr\)](#)). Il a également été rappelé aux délégations régionales la nécessité d'apporter une attention particulière à la population des doctorantes et doctorants

Indicateur(s): 16.a Nombre de personnes formées

Données 2021	Déploiement de l'action en 2022
Données 2020	
Données 2019	

ACTION 17 COMMUNIQUER UNE LETTRE DE MISSION AUX DIRECTRICES ET DIRECTEURS DE RECHERCHES (REFERENTES ET REFERENTS SCIENTIFIQUES) QUI SUIVENT LES CR STAGIAIRES

Thématique : Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle

Direction responsable : DRH/instituts/SDPC / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Un modèle de lettre de mission qui peut être adaptée par les instituts du CNRS a été diffusée en mai 2018 pour communication aux directrices et directeurs de recherches (référentes et référents scientifiques) qui suivent les chargés de recherche stagiaires. Une nouvelle transmission a été faite aux instituts pour rappel en septembre 2021 par la DRH, avant la prise de fonction des lauréats Chargés de recherche de classe normale (CRCN) du concours 2021

Indicateur(s): 17.a Edition et diffusion

Données 2021	La lettre de mission a été transmise aux instituts le 1/9/21
Données 2020	
Données 2019	

ACTION 18 DESIGNER UN REFERENT SCIENTIFIQUE POUR LES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS CONTRACTUELS BENEFICIANT D'UN CONTRAT D'UNE DUREE EGALE OU SUPERIEURE A UN AN

Thématique : Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle

Direction responsable : DRH/DR/DU/SDPC / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Compte-tenu de la crise sanitaire, cette action a été retardée. Si le CNRS estime pertinent de poursuivre la mise en œuvre de cette action, elle pourrait être mise en place après réunion d'un groupe de travail qui aurait pour objectif d'identifier les missions du référent scientifique avec les préconisations en termes de désignation du référent. La procédure associée serait une note avec diffusion d'une lettre de mission type. Cependant la mise en place de cette action devra être réévaluée dans sa pertinence. Il est à noter que la charte des CDD comporte déjà des dispositions en termes d'accueil et de suivi des contractuels.

Indicateur(s): 18.a Instruction à l'attention des DR

Données 2021	Action retardée
Données 2020	Action retardée
Données 2019	Action retardée

ACTION 19 ENRICHIR LA VERSION ANGLAISE DU SITE INTERNET DU CNRS AVEC DAVANTAGE D'INFORMATIONS SUR LE RECRUTEMENT DES CONTRACTUELS

Thématique : Recrutement

Direction responsable : DRH/SCARH / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 :

Action réalisée. Site mis à jour régulièrement.

<https://carrieres.cnrs.fr/en/employment-opportunities>

Indicateur(s): 19.a Mise en ligne

Données 2021	Mise à jour régulière au fil de l'eau
Données 2020	Mise à jour régulière au fil de l'eau
Données 2019	Mise à jour régulière au fil de l'eau

ACTION 20 ETABLIR UN GUIDE INTERNE RELATIF AUX MODALITES DE RECRUTEMENT DES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS CONTRACTUELS

Thématique : Recrutement

Direction responsable : DRH / SCARH / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Action réalisée et standardisée.

Indicateur(s): 20.a Diffusion et publication sur Doc 'utiles, intranet et calendrier du directeur d'unité (DU)

Un guide du recrutement contractuel a été diffusée en 2018 sur l'intranet CNRS qui traite des recrutements chercheuses et chercheurs comme ingénieurs et techniciens [Guide du recrutement HRS4R_vd.pdf \(cnrs.fr\)](#)

La charte des CDD a également été publiée en 2018 [charte_cdd.pdf \(cnrs.fr\)](#) et une circulaire relative à l'emploi des personnels contractuels du CNRS a été diffusé aux services RH en 2020 [circulaire emploi des contractuels.pdf](#)

Ces documents ont été complétés par une rubrique spécifique dans le portail DU destiné aux équipes de direction des unités en 2021 [Le recrutement des personnels contractuels \(cnrs.fr\)](#)

Données 2021	Diffusion d'un rubrique spécifique dans le portail DU
Données 2020	Diffusion de la circulaire relative à l'emploi contractuel
Données 2019	Diffusion du guide du recrutement contractuel et charte des CDD en 2018

ACTION 21 REMETTRE LA CHARTE DES CDD/LA CHARTE EUROPEENNE DU CHERCHEUR AUX CHERCHEUSES ET CHERCHEURS LORS DE LEUR RECRUTEMENT AINSI QU'AUX NOUVEAUX DIRECTEURS ET DIRECTRICES D'UNITE

Thématique : Recrutement

Direction responsable : DRH/DR/SDPC/SCARH / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Action réalisée et installée dans les pratiques

Indicateur(s): 21.a Nombre de téléchargements sur le site carrières

Données 2021	5000 (sur 6 premiers mois)
Données 2020	4444
Données 2019	4967

ACTION 22 DIFFUSER LARGEMENT LES POSTES OUVERTS AUX CONCOURS CHERCHEURS ET LES POSTES CHERCHEURS CONTRACTUELS (CDD > 3 MOIS) ET DES DOCTORANTS, SUR LE PORTAIL « EURAXESS JOBS »

Thématique : Recrutement

Direction responsable : DRH/MPR/DSI/ SCARH / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Action réalisée et installée dans les pratiques.

Indicateur(s): 22.a Nombre d'offres publiées

Données 2021	Les données ne peuvent pas être comptabilisées rétrospectivement
Données 2020	Les données ne peuvent pas être comptabilisées rétrospectivement
Données 2019	Les données ne peuvent pas être comptabilisées rétrospectivement

ACTION 23 METTRE A DISPOSITION DES LABORATOIRES UN MODELE DE FICHE DE POSTE BILINGUE

Thématique : Recrutement

Direction responsable : DRH / SCARH / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Mise à disposition d'un modèle de fiche de poste bilingue dans le guide HRS4R du recrutement contractuel [guide du recrutement_hrs4r.pdf](#)

Indicateur(s): mise à disposition des modèles

Données 2021	
Données 2020	
Données 2019	Diffusion en 2018

ACTION 24 VEILLER AU DELAI DE PUBLICATION DES POSTES : AU MOINS 3 SEMAINES AVANT LE PREMIER ENTRETIEN (CDD > 3 MOIS)

Thématique : Recrutement

Direction responsable : DRH / SCEJ / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Les offres de postes sont publiées pendant au moins 3 semaines sur le site Portail Emploi et Euraxess Job, aucun recrutement ne peut être réalisé pendant ce délai.

Indicateur(s) : 24a Paramétrage de l'outil Portail Emploi en cohérence avec le guide sur le recrutement des chercheuses et chercheurs contractuels.

Données 2021	
Données 2020	
Données 2019	Réalisé en 2018

ACTION 25 MODERNISER L'INTERFACE DU PORTAIL EMPLOI POUR LES CANDIDATS (MOTEUR DE RECHERCHE, AFFICHAGE DES OFFRES, ESPACE CANDIDAT)

Thématique : Recrutement

Direction responsable : DRH/SCARH / **Statut :** A conserver

Bilan de la période 2019-2021 : 2019 : L'interface de candidature a été entièrement traduite en anglais et est en cours de dématérialisation complète (dépôt des pièces) en vue du transfert automatique vers l'application interne du recrutement Canopé.

Evolution réalisées :

- Rédaction des CGU (conditions générales d'utilisation), Mentions légales, RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données)
- Possibilité pour un recruteur de CDD scientifique ou Doctorant/Contrat doctoral, de demander un projet de recherche au candidat
- Possibilité pour un candidat de pouvoir changer les pièces jointes en cours de candidature
- Possibilité pour un candidat de pouvoir re-candidater après s'être désisté
- Ajout de la date de fin de publication à côté du bouton « postuler »
- Couplage PE/Canopé pour la création du dossier candidat (octobre 2021)
- Envoi des documents de CANOPE vers Ariane avec prise en compte du plan de classement

Indicateur(s) : 25.a Nombre de candidatures

Données 2021	106 232
Données 2020	93 869
Données 2019	81 229

ACTION 26 AUGMENTER LE NOMBRE DE RECRUTEMENTS DE DOCTORANTES ET DOCTORANTS

Thématique : Recrutement

Direction responsable : DRH/SDPC/SECG / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Pour soutenir sa stratégie scientifique, le CNRS a augmenté le nombre de recrutements de doctorantes et de doctorants depuis 2019, notamment via l'appel à projet 80 Prime. Ces recrutements contribuent à impulser une recherche stratégique interdisciplinaire et internationale, avec une dimension sociétale importante qui favorise l'employabilité au terme des trois années doctorales.

L'organisme a également fait le choix d'accompagner ces recrutements d'une hausse de 20% du salaire des doctorantes et doctorants, un signal fort pour la valorisation du doctorat. Par ailleurs, le CNRS déploie un plan en faveur des doctorantes et doctorants pour les accompagner tout au long de leur parcours, les intégrer à l'ensemble des personnels et les soutenir dans leur projet professionnel après leur diplôme. Le CNRS s'est inscrit dans une politique volontariste de recrutements de doctorantes et doctorants dans le cadre de son plan doctorantes et doctorants 2019 - 2020. Cet effort soutenu s'est poursuivi en 2021 et 2022. Le CNRS a ainsi renforcé sa capacité d'action scientifique à travers le recrutement de 380 doctorantes et doctorants, répartis sur les années 2019 (203 personnes très exactement ont pu en bénéficier grâce à des co-financements) et 2020 (180), hors du plafond d'emploi, avec trois priorités : la pluridisciplinarité, la problématique « science et société » et l'international. De manière générale, l'attractivité des postes de doctorant a été renforcée par une rémunération portée en 2019 à 37 K€ chargé annuel, au lieu de 30 K€, en moyenne, auparavant.

Indicateur(s): 26.a Nombre de recrutements

Données 2021	2 973 doctorantes et doctorants recrutés sur ressources propres et sur subvention d'état
Données 2020	2 569 doctorantes et doctorants recrutés sur ressources propres et sur subvention d'état
Données 2019	2 236 doctorantes et doctorants recrutés sur ressources propres et sur subvention d'état

ACTION 27 RECRUTER LES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS CONTRACTUELS SUITE A UN ENTRETIEN CONDUIT PAR AU MOINS DEUX PERSONNES

Thématique : Recrutement

Direction responsable : DRH/DR/SSTI / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Le processus a été standardisé et installé dans les pratiques, l'action ne sera plus suivie dans le plan d'actions 2022-2024.

Indicateur(s): 27.a Paramétrage de l'outil Portail Emploi

Données 2021	2451 entretiens réalisées par au minimum deux interviewers ; 16 avec un seul interviewer
Données 2020	2123 entretiens réalisées par au minimum deux interviewers pour les CDD chercheuses et chercheurs (11 entretiens avec seulement un interviewer)
Données 2019	2017 entretiens réalisées par au minimum deux interviewers pour les CDD chercheuses et chercheurs (24 entretiens avec seulement un interviewer)

Indicateur(s): 27.b Guide sur le recrutement des chercheuses et chercheurs contractuels

Données 2021	
Données 2020	
Données 2019	Réalisé en 2018

ACTION 28 FAIRE EVOLUER LES OUTILS AFIN DE MIEUX TRACER LE PROCESSUS DU RECRUTEMENT DES CDD

Thématique : Recrutement

Direction responsable : DRH/DR / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Avec la mise en place d'HRS4R, le module CANOPE (dématérialisation des demandes de recrutements d'agents contractuels au CNRS) de l'application Webcontrat a été réécrit en profondeur pour s'interfacer avec l'outil Portail Emploi, le site des offres d'emploi du CNRS. Cela a donné lieu à la mise en production le 22 octobre 2018 de la V2.0 de CANOPE.

Indicateur(s): 28a PV portail emploi de sélection des candidats et raccordement à Webcontrat

Données 2021	
Données 2020	
Données 2019	Réalisé en 2018

ACTION 29 POUR LES FONCTIONNAIRES, TRADUIRE EN ANGLAIS LES CRITERES DE SELECTION DISPONIBLES SUR LE SITE DU COMITE NATIONAL

Thématique : Recrutement

Direction responsable : DRH / SCGN / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : La traduction en anglais des critères de sélection des sections et CID (commissions interdisciplinaires) du Comité national a été réalisée en 2018.

Ces critères sont disponibles sur le site du comité national à l'adresse suivante : [CoNRS - Critères d'évaluation \(cnrs.fr\)](https://www.cnrs.fr/fr/comite-national/criteres-évaluation)

Le renouvellement des membres des sections et des commissions interdisciplinaires est intervenu en septembre 2021 pour les sections et en janvier 2022 pour les commissions interdisciplinaires.

Ce renouvellement a pu donner lieu à la détermination de nouveaux critères qui ont été publiés sur le site du Comité national en français et en anglais.

Indicateur(s): 29.a Publication sur le web

Données 2021	
Données 2020	
Données 2019	Publication sur le site web CNRS en 2018

ACTION 30 MIEUX ACCOMPAGNER LES AGENTS EN CONGE DE MALADIE PENDANT UNE LONGUE PERIODE

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : DRH / SDS / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Un guide a été mis en ligne en 2018. [guide congé maladie 2.indd \(cnrs.fr\)](#)

Indicateur(s): 30.a Diffusion d'un guide

Données 2021	
Données 2020	
Données 2019	mis en ligne en 2018

ACTION 31 METTRE EN PLACE UN FONDS DESTINE A COFINANCER PAR APPEL A PROJET LES ACTIONS D'AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : DRH/SDS / **Statut :** A modifier

Bilan de la période 2019-2021 :

Depuis 2017, la direction des ressources humaines du CNRS propose un appel à projets national sur la qualité de vie au travail (QVT), destiné à soutenir des initiatives collectives pour développer un sentiment de bien-être au travail au sein des unités.

Depuis 2017, l'appel à projets QVT qui s'est décliné en 8 thématiques différentes, a reçu plus de 400 dossiers et sélectionné 196 projets lauréats. Ce sont près de 300 unités qui ont bénéficié de la mise en œuvre des projets et plus de 40 000 agents, dont plus de 10 400 agents CNRS.

En 2021, la direction des ressources humaines a souhaité renforcer cette dynamique en continuant à soutenir les collectifs de travail mais aussi en permettant d'inscrire la démarche de façon durable dans le paysage de la recherche. L'appel à projets QVT (sélection en 2022) s'est décliné sous deux formats :

- L'appel à projets QVT 2021, sur le modèle défini depuis 2017 ;
- L'appel à projets « Groupements QVT » qui a pour but d'encourager le regroupement d'unités souhaitant mettre en place des actions visant à développer une dynamique QVT commune.

Action réalisée et standardisée. L'action sera revue dans le cadre du plan d'actions 2022-2024.

Indicateur(s): 31.a Mise en place du fonds (montant)

Données 2021	115 923 €
Données 2020	125 000 €
Données 2019	109 923 €

Indicateur(s): 31.b Nombre d'actions cofinancées

Données 2021	41
Données 2020	41
Données 2019	47

ACTION 32 POURSUIVRE LE SOUTIEN ET L'ACCOMPAGNEMENT A L'ACCES AU LOGEMENT

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : DRH/SDS / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Le CNRS poursuit son soutien social aux agents à la recherche d'un logement et en facilite l'accès au logement notamment pour les agents en situation sociale difficile.

A ce titre le CNRS a lancé un appel d'offres en 2019 pour un appel d'offres permettant de mettre en place une assurance pour garantir les loyers impayés. Il s'agissait d'une prestation d'assurance couvrant le risque locatif au profit des bailleurs des agents du CNRS.

Ce dispositif avait pour objectif de permettre aux agents en situation statutaire précaire (contractuel) mais aussi à ceux dont le taux d'effort est important (supérieur à 33%) d'être soutenus dans leurs démarches. Ce dispositif est proposé suite à la suppression de la Garantie des Risques Locatifs (GRL) remplacée par la garantie VISALE d'Action Logement, un dispositif qui permet de couvrir les impayés de loyers (charges comprises) et qui s'applique aux agents du CNRS sous certaines conditions. Le contexte sanitaire n'a pas permis de rendre la consultation de cet appel d'offres satisfaisante.

Cependant, d'autres actions et dispositifs permettent aux agents de bénéficier d'un soutien dans la recherche ou l'acquisition d'un logement. Cette politique se poursuit ainsi au travers de différentes aides apportées aux agents du CNRS dans la recherche de logement (contingent interministériel, logements réservés) et avec également ;

- Mise en ligne d'un guide locataire et propriétaire comportant les aides externes et internes sur le logement, il s'agit de guides édités par l'ADIL à destination des agents du CNRS.
- Partenariats permettant de soutenir l'agent dans sa recherche individuelle avec Sciences Accueil pour les chercheuses et chercheurs affectés en Ile-de-France, dispositif mettant en relation des propriétaires et des chercheuses et chercheurs afin de permettre à ces derniers de trouver un logement adapté à leurs besoins.
- Adhésion à l'action sociale interministérielle pour l'accès aux logements sociaux notamment grâce au dispositif de réservation interministérielle de logements sociaux et de places en crèches ;
- Dispositifs de logements temporaires.
- Conventions de réservations de logements

Indicateur(s): 32.a Nombre de nouvelles actions

Données 2021	0
Données 2020	2
Données 2019	1

ACTION 33 ADOPTER DES MESURES DE NATURE A FAVORISER L'ACCES A LA RESTAURATION COLLECTIVE

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : DRH / SDS / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 :

Plusieurs actions ont été mises en œuvre pour permettre à l'agent de bénéficier d'une offre de restauration de qualité avec une politique tarifaire sociale avec un accès facilité. A ce titre la grille tarifaire a été revue pour correspondre au plus près aux évolutions de la grille indiciaire.

Le marché national de restauration mis en place en 2018 prévoit des tarifs différenciés en fonction des produits consommés, ce qui permet à l'agent d'avoir une offre économiquement plus avantageuse. Enfin, le déploiement d'un outil de gestion informatisé des accès permet aux agents de pouvoir déjeuner dans l'ensemble des restaurants du CNRS en payant le tarif correspondant à sa catégorie. S'agissant des personnels déjeunant dans les CROUS (Centre régional des œuvres universitaires et scolaires), ils peuvent désormais avec une seule carte d'accès déjeuner dans l'ensemble des CROUS, ce qui n'était pas possible avant.

Indicateur(s): 33.a Bilan et impact des nouvelles mesures

Données 2021	Cf. description ci-dessus
Données 2020	Cf. description ci-dessus
Données 2019	Cf. description ci-dessus

ACTION 34 AMELIORER L'ACCUEIL DES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS EN MOBILITE INTERNATIONALE

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : DRH/SDPC/SCEJ / **Statut :** A conserver

Bilan de la période 2019-2021 : Partant du constat que l'accueil de doctorantes et doctorants et post doctorantes et doctorants ressortissants étrangers, titulaires d'une bourse de mobilité, était difficilement réalisable faute de cadre juridique national adapté, le CNRS a porté auprès des autorités compétentes un projet d'évolution du cadre juridique.

Celui-ci est désormais inscrit dans l'article 12 de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur. Cela va permettre au CNRS de développer ces accueils dans le cadre de convention de séjour et ainsi contribuer à l'amélioration de la mobilité internationale. La circulaire ministérielle d'application sur le séjour de recherche que l'on attendait pour pouvoir finaliser notre propre note a été publiée au BO du ministère le 12 mai 2022.

La note CNRS relative à la mise en œuvre de l'article 12 de la loi n° 2020-1674 portant création de la convention de séjour de recherche au CNRS est en cours de finalisation et sera donc diffusée dans les meilleurs délais.

Indicateur(s): 34.a Nombre de doctorantes et doctorants étrangers, nombre de chercheuses et chercheurs CDD (post-doctorantes et doctorants) étrangers, nombre total de chercheuses et chercheurs étrangers

Données 2021	1132 ; 1576 ; 3656
Données 2020	975 ; 1 476 ; 3 537
Données 2019	830 ; 1 410 ; 3 444

ACTION 35 MAINTENIR, ENRICHIR SELON LES BESOINS ET ASSURER UNE LARGE DIFFUSION DES OUTILS (LOGICIELS, DIDACTIQUES) DE PREVENTION (PAR EXEMPLE : MODULE SUPPLEMENTAIRE SUR LA RADIOPROTECTION DANS NEO)

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : CNPS / **Statut :** A conserver

Bilan de la période 2019-2021 :

La plateforme pédagogique NEO qui vise à dispenser une formation à la sécurité aux nouveaux entrants des unités CNRS a été modernisée et déployée dans sa nouvelle version en octobre 2021.

NEO comprend 4 modules de formation :

- La prévention (c'est quoi? c'est qui? c'est où? c'est comment?)
- Le risque incendie
- Le risque chimique
- Le risque biologique

Le module radioprotection sera finalisé courant 2022.

L'outil Accident Incident Evenement (AIE) est en cours de refonte et reprendra l'historique de l'existant tout en améliorant l'ergonomie de la saisie et en dotant le dispositif de nouvelles fonctionnalités.

Concernant l'outil Evaluation des risques professionnels (EvRP), des travaux d'amélioration de l'ergonomie et du périmètre fonctionnel ont été engagés en 2020 ce qui a permis de perfectionner l'interface de l'outil et l'historisation des données, en s'appuyant sur les résultats d'une enquête utilisateurs.

Indicateur(s): 35.a Développement des outils et diffusion

Données 2021	Indicateur jusqu'à novembre 2021 AIE: 220 (évènement renseignés) NEO:7677 (entrants formés en 2021) EVRP: 203 (unité ayant déposé un Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)en 2021 et à jour)
Données 2020	AIE: 294 (évènements renseignés) NEO:7716 (entrants formés en 2020)
Données 2019	AIE: 440 (évènements renseignés) NEO: 6817 (entrants formés en 2019) EVRP:169 (unité ayant déposé un DUERP et qui soit à jour)

ACTION 36 MAINTENIR LE NOMBRE DES PERSONNES FORMEES AUX RISQUES (FORMATIONS GENERALES ET SPECIFIQUES)

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : CNPS / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Le niveau de personnes formées aux risques professionnels a été constant, excepté pour la période 2020/2021 qui a été impactée par la crise sanitaire. En parallèle, le réseau des acteurs de prévention (Personne Compétente en Radioprotection et Référent Sécurité Laser) a été renforcé depuis 2019, en sollicitant la désignation de référentes et référents sécurité laser dans tous les laboratoires concernés et en intensifiant la formation des Personnes Compétentes en radioprotection.

Indicateur(s): 36.a Nombre de personnes formées

Données 2021	8968 personnes formées 916 sessions
Données 2020	5509 personnes formées 546 sessions
Données 2019	8458 personnes formées 816 sessions

ACTION 37 POURSUIVRE LA MISE EN PLACE DU DOCUMENT UNIQUE SUR L'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP) SUR L'ENSEMBLE DES UNITES LIEES AU CNRS

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : CNPS / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : En 2021, une note du PDG du CNRS a été réalisée afin de réaffirmer l'importance de la rédaction et la mise à jour des Documents Unique d'Evaluation des risques Professionnels (DUERP) dont le nombre avait stagné entre 2019 et 2020. Cette note a eu un fort impact sur le nombre de DERP dans les unités.

Indicateur(s): 37.a Taux de présence

Données 2021	87% : taux de DUERP mis à jour des unités hébergées CNRS 95% : taux de présence de DUERP (unités hébergées CNRS) 89% : taux de présence de DUERP (unités hébergées CNRS et non hébergées)
Données 2020	82% : taux de DUERP mis à jour des unités hébergées CNRS 96% : taux de présence de DUERP (unités hébergées CNRS) 87% : taux de présence de DUERP (unités hébergées CNRS et non hébergées)
Données 2019	74% : taux de DUERP mis à jour des unités hébergées CNRS 96% : taux de présence de DUERP (unités hébergées CNRS) 87% : taux de présence de DUERP (unités hébergées CNRS et non hébergées)

ACTION 38 METTRE A DISPOSITION UN GUIDE DE PILOTAGE DE LA SECURITE A L'ENSEMBLE DES DIRECTRICES ET DIRECTEURS D'UNITE

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : CNPS / **Statut :** A conserver

Bilan de la période 2019-2021 : En 2022, l'outil Guide de Pilotage de la Sécurité GPS va être intégré au "portail DU" (outil de pilotage pour les directrices et directeurs d'unité), la mise en ligne a été retardée du fait du changement de l'interface de GPS qui sera modifiée pour être adapté à celui du portail DU.

Indicateur(s): 38.a Mise à disposition d'un guide

Données 2021	GPS sera mis à disposition dans Portail DU en 2022
Données 2020	
Données 2019	

ACTION 39 PUBLIER ET/OU METTRE A JOUR DES GUIDES SUR LES RISQUES (CHIMIQUES, BIOLOGIQUES, RISQUE PRESSION, RISQUE RADIOACTIF, RISQUE LASER)

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : CNPS / **Statut :** A conserver

Bilan de la période 2019-2021 : Plusieurs guides ont été créés durant la période 2019-2021, d'autres ont été mis à jour et remis à la chartre graphique du CNRS. La traduction en anglais du guide « Risques biologiques » a été entreprise.

Indicateur(s): 39.a Publication sur le web

Données 2021	Guide risque chimique en cours d'élaboration Traduction en anglais du guide risque biologique
Données 2020	Guide "Risques liés aux équipements sous pression" (mai 2020) Guide-ESP.pdf (cnrs.fr)
Données 2019	Guide "Risques liés aux lasers" (novembre 2019) Guide Risque lies aux lasers v11-2019.pdf (cnrs.fr) Guide "Les ICPE en laboratoire de recherche" (décembre 2019) Guide-ICPE.pdf (cnrs.fr)

ACTION 40 POURSUIVRE LA FORMATION ET SENSIBILISATION AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS ET INGENIEURES ET INGENIEURS ASSURANT DES FONCTIONS D'ENCADREMENT

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : DRH/SDS / **Statut :** Réalisé

Bilan de la période 2019-2021 : En 2019/2020, dix-huit délégations régionales du CNRS ont organisé des sessions de formation à la prévention des risques psychosociaux.

Trois sessions de formation ont également été organisées à destination des nouveaux directeurs et directrices d'unité. Au total, 337 personnes ont été formées à la prévention des RPS de novembre 2019 à décembre 2020.

Indicateur(s): 40.a Nombre de participants

Données 2021	228
Données 2020	260
Données 2019	200

ACTION 41 ACCOMPAGNER LES PROFESSIONNELS (RESPONSABLES DE RESSOURCES HUMAINES, ASSISTANT-E-S DE SERVICE SOCIAL ETC.) PAR DES ACTIONS DE FORMATION SPECIFIQUES A LA PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : DRH/SDS / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Dans la continuité de ce qui a été réalisé les années précédentes une formation, a été mise en place pour les assistant-e-s de service social sur l'analyse des pratiques professionnelles. Cette formation de 2 demi-journées par an a pour objectif de développer une vision partagée de l'accompagnement social des agents du CNRS dans un environnement complexe, d'avoir une vision réflexive sur son positionnement et le travail de collaboration avec les autres acteurs.

Indicateur(s): 41.a Nombre de sessions de formation

Données 2021	Formation des assistant-e-s de service social à l'accompagnement au deuil – 2 sessions Formation des SRH à la prévention des RPS et à l'amélioration de la QVT – 2 sessions Formation à l'analyse des accidents du travail en lien avec des RPS – 13 sessions Une formation à l'animation des groupe de travail 41 participants – 5 sessions
Données 2020	2 sessions de formation
Données 2019	2 sessions de formations

Indicateur(s): 41.b Nombre de participants

Données 2021	Formation des assistant-e-s de service social à l'accompagnement au deuil :22 participants – Formation des SRH à la prévention des RPS et à l'amélioration de la QVT :26 participants –s Formation à l'analyse des accidents du travail en lien avec des RPS : 93 participants –Une formation à l'animation des groupe de travail 41 participants – 5 sessions
Données 2020	25 participants
Données 2019	25 participants

ACTION 42 METTRE EN PLACE ET ANIMER UN NOUVEAU RESEAU DES RESPONSABLES RH/ ASSISTANT-E-S DE SERVICE SOCIAL MEDECINS DE PREVENTION POUR S'ASSURER DU FONCTIONNEMENT REACTIF DE LA CELLULE MEDICOSOCIALE QUI ASSURE LA PRISE EN CHARGE DES AGENTS EN SITUATION DE SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : DRH/CNMP/SDS / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Les cellules médico-socio-professionnelles (CMSP) ont été mises en place dans l'ensemble des 18 délégations régionales depuis 2018. Elles se réunissent tous les 2 à 6 mois (en fonction des délégations) mais a minima 2 fois par an. Elles incluent, pour chaque délégation régionale, le/la responsable RH, le/la ou les assistant-e-s social-e-s et le/la médecin de prévention, soit une soixantaine de membres au niveau national.

Un premier séminaire national des CMSP a été organisé en novembre 2018, réunissant une soixantaine de participants. En raison de la crise sanitaire, le deuxième séminaire prévu en décembre 2020 n'a pu être maintenu. Il est en cours de montage pour le printemps 2023.

Indicateur(s): 42.a Constitution du réseau

Données 2021	Réalisé en 2018
Données 2020	Réalisé en 2018
Données 2019	Réalisé en 2018

ACTION 43 METTRE EN PLACE UN FOCUS GROUP OVT "CHERCHEUSES ET CHERCHEURS"

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : DRH/SDS / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Un diagnostic de l'exposition des chercheuses et chercheurs aux risques psychosociaux a été conduit en 2020. Il s'inscrit dans le cadre de la politique de prévention des RPS initié en 2011 et fait suite à un projet similaire conduit auprès des ingénieurs et techniciens en 2016. L'objectif de cette démarche est l'identification et l'évaluation des risques psychosociaux auxquels les chercheuses et chercheurs du CNRS peuvent être exposés.

La méthodologie retenue s'appuie sur un diagnostic qualitatif basé sur la rencontre de 47 groupes de chercheuses et chercheurs dans le cadre d'entretiens collectifs. Il a permis de recueillir l'expression de près de 400 chercheuses et chercheurs. Suite à ce diagnostic, un groupe de travail avec les organisations syndicales a été mis en place pour émettre des préconisations à l'établissement.

Indicateur(s): 43.a Nombre de participants aux focus group

Données 2021	56 participants à 12 focus groupes
Données 2020	261 chercheuses et chercheurs ont été réunis au cours des 36 focus groups menés en 2020.
Données 2019	

ACTION 44 POURSUIVRE LES ACTIONS DE FORMATION A LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : MPDF / **Statut :** A conserver

Bilan de la période 2019-2021 : La période marque une inflexion de méthode afin de maximiser l'impact des actions. Les interventions en présentiel, dont les plus puissantes sont coûteuses et plutôt suivies par des personnes sensibilisées (théâtre-forum), sont moins mobilisées et ont de plus été fortement ralenties par la crise Covid. Des contenus en ligne (intranet, portail DU) ont été développés et permettront des mises à jour régulières. Des actions de formation spécialisées en distanciel ont été testées en 2021 à l'échelle d'une région avant un déploiement étendu en 2022 (grâce à un projet CNRS lauréat à un appel à projet du Ministère de la recherche en 2021). La réussite qualitative des actions antérieures n'est pas mise en cause, mais le CNRS cherche à toucher une part croissante de ses agents.

Indicateur(s): 44.a Nombre de sessions de formation

Données 2021	Création de pages sur l'intranet et sur le portail DU. Dossier lauréat de l'appel à projets du MESRI pour des formations à déployer en 2022-23
Données 2020	4 sessions sur plusieurs régions
Données 2019	11 sessions sur plusieurs régions

Indicateur(s): 44b Nombre et genre des personnes formées

Données 2021	Pages intranet accessibles à l'ensemble des agents des unités, et à l'ensemble des équipes de direction des unités
Données 2020	230 personnes (mixte)
Données 2019	500 personnes (mixte)

ACTION 45 METTRE EN PLACE LE DECRET SUR LE TELETRAVAIL (DES LA PUBLICATION DE L'ARRETE MINISTERIEL)

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : DRH/SCARH / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Suite au décret du 5 mai 2020 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et aux travaux d'un groupe de travail interne avec les organisations syndicales, de nouvelles lignes directrices ont été établies et un nouveau guide opérationnel a été publié.

Par ailleurs, les agents ont été interrogés au mois de juillet 2020 par le biais de l'enquête de suivi social dont une large part était consacrée au télétravail. Près de 6 200 réponses nous ont permis de disposer d'une vision précise de la manière dont était appréhendé le télétravail par les agents en fonction de leur profil. Les principales nouveautés sont la possibilité d'exercer le télétravail dans plusieurs lieux, l'introduction des jours flottants et celui du télétravail en situation exceptionnelle qui permet de déroger à la limite des 3 jours par semaine et enfin la fin de la durée annuelle de l'autorisation.

Indicateur(s): 45.a Diffusion d'une note et d'un guide opérationnel

Données 2021	
Données 2020	2e version du guide diffusée
Données 2019	

ACTION 46 CREER UN SITE INTRANET ACCESSIBLE A TOUT AGENT COMPRENANT LES INFORMATIONS UTILES A LA CARRIERE, AU TEMPS ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL.

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : DRH / SCARH / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : <https://intranet.cnrs.fr/Pages/default.aspx>

Un intranet a été ouvert en décembre 2016 à tous les agents du CNRS ainsi qu'aux agents des unités mixtes de recherche (UMR) dans les laboratoires. 120 000 personnes disposent ainsi d'un accès à l'intranet. La rubrique « Recruter et accompagner les agents » de cet intranet propose des informations utiles à la carrière, au temps et aux conditions de travail des agents. En 2017, cette rubrique a été enrichie avec des informations sur la carrière et en particulier sur la titularisation, l'évaluation et l'avancement des agents au CNRS dans la sous-rubrique « Carrière ». Une page est également dédiée au temps de travail des agents. Concernant les conditions de travail sont traitées sur l'ensemble de la rubrique et notamment dans les pages la formation, les congés et le cumul des activités.

Depuis sa création, plusieurs nouvelles sous-rubriques suivantes ont été créées, en lien avec les besoins identifiés par les utilisateurs sur le dialogue social, la retraite, les accidents de travail et maladie professionnelle...

Indicateur(s): 46.a Mise en ligne

Données 2021	Réalisé en 2017
Données 2020	Réalisé en 2017
Données 2019	Réalisé en 2017

ACTION 47 REMETTRE UNE DISTINCTION A DESTINATION DES COLLECTIFS DE TRAVAIL

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : DRH/SDPIT / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 :

En 2018, a été créée une nouvelle distinction pour les collectifs de travail d'ingénieurs et techniciens du CNRS avec deux catégories : appui direct à la recherche et accompagnement de la recherche. Cette nouvelle distinction permet une meilleure reconnaissance des collectifs de travail, qu'ils exercent dans les unités de recherches, dans les services centraux du siège ou dans les services déconcentrés des délégations régionales.

Les candidatures sont proposées chaque année à la DRH par les délégations régionales, les directions fonctionnelles et les instituts, elles sont ensuite classées par le directeur général délégué aux ressources (catégorie accompagnement de la recherche) et par le directeur général délégué à la science (catégorie appui direct à la recherche), puis arbitrées par le collège de direction du CNRS

Chaque lauréat est informé par une lettre de félicitations signée par le PDG, et la liste des lauréats est publiée par la direction de la communication

Ces distinctions collectives sont remises au cours de cérémonies groupées qui comprennent également la remise de distinctions individuelles destinées aux chercheuses et chercheurs et aux ingénieurs et techniciens

Indicateur(s): 47.a Nombre de lauréats par année

Données 2021	13 équipes lauréates (121 agents)
Données 2020	21 propositions reçues. 8 équipes lauréates (3 catégories accompagnement recherche/5 catégorie appui direct à la recherche). 61 agents lauréats : 27 femmes et 34 hommes (44%/56%)
Données 2019	22 propositions reçues. 8 équipes lauréates (3 catégories accompagnement de la recherche/5 catégorie appui direct à la recherche). 60 agents lauréats : 22 femmes et 38 hommes (37%/63%)

ACTION 48 DEVELOPPER UNE PLATEFORME DEMATERIALISEE D'ECHANGES ET DE SERVICES RH AVEC MISE A DISPOSITION D'UN COFFRE-FORT ELECTRONIQUE POUR LES AGENTS

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : DRH/SCARH/SSTI / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Une plateforme dématérialisée d'échanges et de services RH appelée Ariane a été déployée au niveau national du CNRS, en octobre 2018.

Cette plateforme permet de simplifier et de sécuriser la gestion des processus administratifs et des flux documentaires RH par :

- La gestion de la relation salarié/agent : Mise en place d'une gestion dématérialisée des demandes RH (ex. : demandes de télétravail), des processus administratifs (ex. : demande de remboursement partiel de transport) et documentaires RH.
- La gestion documentaire RH : Passage d'une gestion « papier » à une gestion numérique des dossiers administratifs des agents, et des documents RH de l'établissement.
- La mise à disposition d'un coffre-fort numérique RH pour l'agent : Dématérialisation de la distribution des documents RH (décisions, courriers RH, notes d'information, guides institutionnels...).

Un accompagnement à la prise en main de cette plateforme a été mise en place par la création d'un réseau de formateurs internes Ariane et l'élaboration de guides et vidéos.

Depuis sa mise en place en octobre 2018, cette plateforme a évolué pour répondre aux besoins des utilisateurs. De nouveaux formulaires sont régulièrement proposés sur la plateforme.

STRATEGIE EUROPEENNE DES RESSOURCES HUMAINES POUR LA RECHERCHE

Le CNRS a déployé en juin 2021 un nouveau module de génération documentaire qui permet aux gestionnaires RH de générer, directement dans Ariane, des décisions à partir des informations saisies par les agents dans les formulaires. Ces décisions totalement dématérialisés peuvent être ensuite signées électroniquement et déposés dans les coffres-forts (agents et employeur)

Indicateur(s): 48.a Nombre de demandes

Données 2021	28 équipes (266 agents)
Données 2020	21
Données 2019	22

Indicateur(s): 48.b Nombre de coffre forts ouverts et actifs

Données 2021	19798 coffres forts actifs ; 4286 coffres actifs de salariés ayant quittés le CNRS
Données 2020	42466 21938
Données 2019	

ACTION 49 CONSTITUER UN GROUPE DE TRAVAIL CHARGE D'ELABORER UN PLAN MANAGERIAL

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : DRH/DDCS / **Statut :** A fermer.

Bilan de la période 2019-2021 : Le plan managérial a été finalisé et présenté devant le comité technique en novembre 2020. Depuis décembre 2020 les actions du plan sont en cours de déploiement et cela jusqu'en 2023.

Quatre objectifs majeurs sont recherchés par le plan managérial :

- La création d'une communauté de cadres porteurs d'une éthique du management des personnes et de la stratégie du CNRS ;
- Le déploiement d'une politique managériale propre à la stratégie de l'établissement et à ses finalités ;
- Le développement des compétences des cadres, le soutien et la valorisation de leurs trajectoires professionnelles ;
- La mise en place de ressources structurantes et innovantes pour permettre la réussite des actions ciblées dans le plan.

Indicateur(s): 49.a Rédaction du plan

Données 2021	Elaboration du plan des compétences managériales, organisation de séminaires REX post Covid, renforcement du parcours d'intégration des cadres (entretien sur la pratique managériale, mise à disposition d'un mentor, parcours de formation en individuel ou en collectif, entretien de suivi d'intégration sur la base d'un rapport d'étonnement), organisation d'une formation pour tout.e agent.e prenant des fonctions avec une dimension managériale (environ 350 personnes), formation spécifique au management pour les nouveaux directeurs et directrices d'unités (environ 100 personnes).
Données 2020	Plan finalisé et présenté en Comité technique (CT)
Données 2019	Etat des lieux.

ACTION 50 MIEUX ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LEUR PRISE DE FONCTION - MISE EN ŒUVRE DU PLAN MANAGERIAL

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : DRH - SCARH DDCS / **Statut :** Modifiée

Bilan de la période 2019-2021 : L'action initialement nommée « Mieux accompagner les agents dans leur prise de fonction » a été modifiée en « Mise en œuvre du plan managérial » dans le plan d'actions 2022-2024.

Mise en œuvre d'un accompagnement à la prise de fonction des cadres supérieurs et dirigeants.

Depuis 2021, suivant les actions prévues dans le cadre du plan managérial, les cadres supérieurs bénéficient de plusieurs dispositifs d'accompagnement à la prise de fonction :

- Rendez-vous de prise de fonction avec la directrice déléguée aux cadres supérieurs ;
- Lettre de bienvenue avec description du dispositif ;
- Proposition de bénéficier d'un test asses manager. En cas de passation, le test est débriefé avec l'agent et un plan d'action spécifique est mis en place en fonction des besoins : formation, coaching, conseil... ;
- Mentorat pendant la première année par un agent qui occupe un poste similaire ;
- Proposition d'un parcours de formation spécifique sur mesure en fonction du besoin ;
- Lettre à l'adjoint et rendez-vous, afin d'accompagner la relation nouveau directeur-adjoint ;
- Rapport d'étonnement et rendez-vous à 4 mois avec un membre de l'équipe de la DDCS ;
- Participation à une formation institutionnelle, dédiée à tous les nouveaux directeurs et directrices, afin de découvrir l'organisation et le fonctionnement de différentes directions du CNRS...

Plus globalement, les nouveaux recrutés chercheuses et chercheurs, ingénieurs et techniciens font l'objet d'un accompagnement fort tout au long de leur première année de recrutement.

A leur arrivée, une rencontre est prévue avec les services ressources humaines (SRH) des délégations régionales afin de présenter la délégation, les différentes phases de leur suivi et les différentes possibilités d'accompagnement par le service ressources humaines (SRH), présenter leurs différents interlocuteurs au sein du service, rappeler aux agents les droits et obligations des fonctionnaires. Deux à quatre mois après leur arrivée, un entretien « point de situation » est mené avec le service RH.

L'agent peut évoquer librement et en toute confidentialité les conditions de sa prise de fonction, les éventuelles difficultés qu'il rencontre, ses besoins et interrogations éventuels dans tout le domaine de la gestion des ressources humaines. Il peut être amené à rencontrer le conseiller formation, l'assistante sociale... en fonction des questions soulevées.

En cas de difficultés identifiées, la délégation régionale met en place un dispositif d'accompagnement, sur demande de l'agent ou du directeur d'unité.

Enfin, dans le cadre du processus de mobilité interne un guide des bonnes pratiques a été diffusés aux encadrants et encadrantes du CNRS en mars 2020 qui comprend également des recommandations pour l'intégration des agents dans une nouvelle unité.

Indicateur(s): 50a Mise en œuvre du plan d'actions

Données 2021	Depuis 2021, suivant les actions prévues dans le cadre du plan managérial, les cadres supérieurs bénéficient de plusieurs dispositifs d'accompagnement à la prise de fonction
Données 2020	Diffusion d'un guide bonnes pratiques aux encadrants dans les processus de mobilité
Données 2019	

ACTION 51 ELABORER UN GUIDE DES BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES EN MATIERE D'HANDICAP A DESTINATION DES UNITES DU CNRS

Thématique : Non-discrimination

Direction responsable : DRH/SDS/MIH / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Le projet a été modifié, et remplacé par le déploiement de correspondants handicap locaux et de référentes et référents handicap régionaux début 2022

Indicateur(s): 51.a Edition et publication

Données 2021	Action modifiée
Données 2020	Action modifiée
Données 2019	Action modifiée

ACTION 52 INTEGRER DANS LE SYSTEME D'INFORMATION RH L'APPARTENANCE A LA CATEGORIE DE « BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI » (BOE) POUR MESURER L'EGALITE DE TRAITEMENT DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Thématique : Non-discrimination

Direction responsable : DRH/SDS/MIH / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Les évolutions relatives à l'intégration dans le système d'information RH des éléments spécifiques aux agents BOE ont été réalisées. Les développements ont été mis en production en octobre 2018. En 2020, la déclaration à l'agence Agefiph chargée de soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées a été intégrée dans la nouvelle déclaration sociale nominative (DSN)

Indicateur(s): 52.a Mise en application de cette nouvelle fonctionnalité dans le système d'information RH

Données 2021	
Données 2020	Déclaration Agefiph intégrée dans la DSN
Données 2019	Réalisé en 2018

ACTION 53 ORGANISER LA FORMATION SUR LE HANDICAP DES INGENIEURS REGIONAUX DE PREVENTION ET DE SECURITE

Thématique : Non-discrimination

Direction responsable : DRH/SDS/MIH / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : L'action de formation est incluse dans un projet global de sensibilisation aux problématiques du handicap de plusieurs publics non visés dans les deux plans précédents validés dans le plan d'action 2016-2019 :

- Les membres des commissions de sélection des chercheuses et chercheurs handicapé-e-s ;
- Les membres des jurys de titularisation chercheuses et chercheurs handicapé-e-s ;
- Les infirmiers,
- Les acheteurs,
- Et les préventeurs de la sécurité.

La Mission Insertion Handicap est intervenue le 11 décembre 2018 lors de la journée thématique des ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité. L'intervention portait sur la définition du handicap, les typologies de handicap, la politique handicap au sein du CNRS, le recrutement par voie contractuelle des personnes en situation de handicap et les aides du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Il n'y a pas eu d'autres formations spécifiques aux ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité entre 2019-2021.

Indicateur(s): 53.a Nombre d'agents formés

Données 2021	Pas de formation spécifique aux Ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité en 2021
Données 2020	Pas de formation spécifique aux Ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité en 2020
Données 2019	Pas de formation spécifique aux Ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité en 2019

ACTION 54 METTRE EN PLACE LES FORMATIONS DES JURYS DE CONCOURS EN MATIERE DE RECRUTEMENT HANDICAP

Thématique : Non-discrimination

Direction responsable : DRH/SCC/SDS/MIH / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Une journée d'information et de sensibilisation sur le handicap au travail « Conduire le recrutement d'un travailleur handicapé » est organisée chaque année pour les membres des commissions de sélection (sections du Comité national, commissions ad hoc) ayant à réaliser les entretiens de sélection par voie contractuelle réservée aux personnes en situation de handicap.

Cette journée d'information a été animée en 2019 et 2020 par un cabinet, en présence de la Mission insertion handicap. 8 sessions ont été organisées pour 61 participants.

En 2020 et 2021, la DRH a travaillé à la conception de 3 modules de formation e-learning sur la thématique du handicap :

- Le module 1 « Le handicap et vous » ;
- Le module 2 « Recruter et titulariser un agent en situation de handicap » ;
- Le module 3 « Accompagner un agent en situation de handicap ».

Ces modules sont un préalable aux formations qui pourront être proposées à destination des professionnels pour mieux prendre en compte les spécificités d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Ils vont permettre de former et de sensibiliser l'ensemble des membres des commissions de sélection de recrutement, les directeurs et directrices d'unité, les responsables hiérarchiques ou encore tout agent du CNRS intéressé par la thématique du handicap.

Ces modules ont été déployés fin 2021 auprès des sections du comité national pour la titularisation des chercheuses et chercheurs en situation de handicap et auprès des commissions de sélection pour le recrutement par voie contractuelle des ingénieurs et techniciens en situation de handicap.

Le déploiement de cette formation a commencé trop récemment pour donner des indicateurs plus significatifs.

Indicateur(s): 54.a Nombre de sessions de formation

Données 2021	5
Données 2020	3
Données 2019	5

Indicateur(s): 54.b Nombre de personnes formées

Données 2021	27
Données 2020	29
Données 2019	32

ACTION 55 POURSUIVRE LA STRATEGIE POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

Thématique : Non-discrimination

Direction responsable : MPDF / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 la politique d'égalité du CNRS est déclinée à tous les niveaux du CNRS, : De la présidence aux unités, des instituts aux délégations régionales, grâce à la mise en place de nouveaux réseaux de correspondants égalité.

La réalisation du nouveau plan d'action 2021-23 prévu par la loi du 6 août 2019 a permis de renforcer encore la politique du CNRS. Le plan a été l'un des premiers transmis au MESRI et est l'un des plus ambitieux de l'ESR. La période 2019-21 se termine donc sur une montée en puissance et un approfondissement de la politique d'égalité.

Indicateur(s): 55a Actions réalisées plan d'actions

Données 2021	création de nouveaux réseaux de référentes et référents en laboratoires
Données 2020	Préparation d'un nouveau plan d'action national 2021-2023
Données 2019	Mise en place d'un premier réseau local de référentes et référents égalité en laboratoires. Initiative conjointe sur le mentorat en post-doc (avec Femmes & Sciences)

ACTION 56 FORMER TOUTES LES SECTIONS/CID DE LA NOUVELLE MANDATURE DU COMITE NATIONAL (2016-2021) AUX ENJEUX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE F-H ET AUX BIAIS INCONSCIENTS LIES AUX STEREOTYPES SOCIAUX DE GENRE

Thématique : Non-discrimination

Direction responsable : MPDF / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : L'ensemble des membres des sections du Comité national ont été inscrits au e-learning conçu par la Mission pour la Place des Femmes du CNRS (MPDF). Une réunion de présentation et d'échanges a eu lieu en 2020 avec les nouveaux secrétaires scientifiques des sections. Cette action est donc désormais installée dans les pratiques et inscrite dans les échanges avec le comité national.

Indicateur(s): 56a Nombre interventions

Données 2021	100% des membres de la nouvelle mandature du comité national inscrits au e-learning
Données 2020	100% des membres du comité national inscrits au e-learning
Données 2019	inscription au e-learning des secrétaires scientifiques de toutes les sections et CID

ACTION 57 RENFORCER L'ATTRACTIVITE DES CARRIERES SCIENTIFIQUES AUPRES DES FUTURES ET JEUNES CHERCHEUSES (REGROUPEMENT DES ACTIONS 42 ET 52 DU PLAN INITIAL)

Thématique : Non-discrimination

Direction responsable : MPDF / **Statut :** A conserver

Bilan de la période 2019-2021 : Cette action a pris de l'ampleur grâce à la série d'expositions "La science taille XX Elles" réalisées en collaboration avec l'association Femmes et Sciences.

Dans chacune des délégations qui l'ont accueillie, elle a permis de faire émerger de nouvelles ambassadrices de la science auprès des jeunes. Son succès a été confirmé par l'affichage des portraits franciliens sur les grilles de l'Hôtel de ville de Paris en novembre 2021. De nouvelles éditions de l'exposition sont prévues dans de nouvelles délégations. Ponctuellement, s'ajoutent aussi des interventions de la MPDF, comme en 2021 dans des journées doctorales (Saclay), en Master2 de démographie (Nanterre), ainsi qu'à l'université technologique de Compiègne.

Indicateur(s): 57a Nombre d'actions

Données 2021	12 dont l'exposition « La Science Taille XX Elles » déployée à Grenoble et dans les délégations d'Ile de France, aux extérieurs de la Mairie de Paris ; et une contribution au documentaire de France TV "La science a mauvais genre", la BD et supports pédagogiques "Les décodeuses du numérique" par la cellule parité de l'INS2I
Données 2020	12 (dont 2 expositions)
Données 2019	23 (dont 1 vidéo et 1 exposition)

Indicateur(s): 57b Nombre de personnes concernées

Données 2021	>1000, difficile à estimer en particulier pour les expositions dans l'espace public
Données 2020	>1000 (plusieurs expositions dans des lieux passants et espaces publics, nombre de visites difficile à estimer)
Données 2019	> 1000 (plusieurs expositions dans des lieux passants et espaces publics, nombre de visites difficile à estimer)

ACTION 58 FORMER A L'INTEGRATION DE L'ANALYSE DE SEXE ET DE GENRE DANS LES CONTENUS ET PROJETS DE RECHERCHE, A L'INTENTION DES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS ET RESPONSABLES SCIENTIFIQUES

Thématique : Non-discrimination

Direction responsable : MPDF / **Statut :** A conserver

Bilan de la période 2019-2021 :

Les ressources sur le sujet sont régulièrement mises à jour sur le site de la MPDF. Toutefois ce sujet extrêmement complexe nécessite de nouvelles formes d'action en collaboration avec des chercheuses et chercheurs impliqués. Le projet GENDER-NET Plus coordonné par la MPDF a accru sa communication et prévoit une grande conférence finale en 2023 qui sera un levier d'action important.

La sensibilisation se poursuit notamment par la création d'un support destiné aux service partenariat et valorisation des délégations régionales du CNRS et aux chercheuses et chercheurs et chercheuses désirant déposer un projet Horizon Europe.

Indicateur(s): 58a..actions engagées

Données 2021	<ul style="list-style-type: none"> - 2 interventions en journées doctorales (100 doctorantes et doctorants touchés) - page de ressources sur le site de la MPDF - Poursuite des formations GE Academy en ligne - Brochure sur l'intégration de l'analyse sexe/genre requise dans Horizon Europe à destination des RSPV - Mise en ligne de livrables Gender-Net Plus
Données 2020	Offre de formations dans le cadre du projet européen GE Academy ; colloque à l'auditorium et mise en ligne des captations vidéo (> 1500 vues cumulées)
Données 2019	Offre de formations dans le cadre du projet européen GE Academy ; colloque à l'auditorium et mise en ligne des captations vidéo (> 1500 vues cumulées)

ACTION 59 COMMUNIQUER AUX CHERCHEUSES ET CHERCHEURS ETRANGERS UNE TRADUCTION DE LEUR CONTRAT DE TRAVAIL EN ANGLAIS

Thématique : Non-discrimination

Direction responsable : DRH/SDPC / **Statut :** A modifier

Bilan de la période 2019-2021 : Action reprise et à modifier dans le cadre du plan d'actions 2022-2024. Une note de la DRH de janvier 2018 a été transmis aux SRH des modèles de contrats de travail en anglais pour les agents contractuel non francophones et mise à disposition dans Doc'Utiles, la gestion électronique de documents (GED) institutionnelle du CNRS. Des mises à jour ont été réalisées en 2020.

Indicateur(s): 59.a Edition et mise à disposition de modèles pour les SRH dans Doc 'utiles

Données 2021	Modèles mis à disposition dans Doc 'utiles
Données 2020	Modèles mis à disposition dans Doc 'utiles
Données 2019	Modèles mis à disposition dans Doc 'utiles en 2018

ACTION 60 INSERER SUR LE SITE INTRANET DU CNRS DES INFORMATIONS A DESTINATION DES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS ETRANGERS (FORMALITES D'ENTREE ET DE SEJOUR ETC.)

Thématique : Non-discrimination

Direction responsable : DRH/SDPC / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 :

Depuis décembre 2016, la rubrique « Recruter et accompagner les agents » intranet propose des informations utiles à destination des ressortissants étrangers. Ces informations concernent l'accueil des ressortissants étrangers au CNRS, l'accueil de visiteurs au sein d'une unité du CNRS, la protection sociale et la situation fiscale des agents.

4 pages d'informations à destination des chercheuses et chercheurs étrangers ont ainsi été créées.

Indicateur(s): 60.a Mise en ligne sur intranet

Données 2021	
Données 2020	
Données 2019	Mis en ligne depuis 2016

ACTION 61 METTRE A DISPOSITION DES SERVICES RH EN REGION UN GUIDE RELATIF A L'ACCUEIL DES RESSORTISSANTS ETRANGERS

Thématique : Non-discrimination

Direction responsable : DRH/SCEJ / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Cette action a été révisée. En effet, dans le cadre de séminaires de travail DRH et services RH en région, il a été considéré que la priorité devait être donnée aux modalités d'organisation des services sur le sujet de l'accueil des ressortissants étrangers de manière à améliorer l'expertise, plutôt qu'à l'édition d'un guide général.

En 2022, le service RH de la Délégation Ile de France Gif-sur-Yvette est devenu le service référent spécialisé sur ces questions et prend en charge les situations individuelles non résolues et/ou nécessitant un arbitrage national, prend en charge les situations complexes et les questions réglementaires.

Le Centre Expert pour l'accueil des Ressortissants Etrangers (CEARE) développé par le SSI de la DR4 sur la plateforme CoRe (Sharepoint) est accessible depuis le 17 janvier 2022 à tous les responsables des ressources humaines et référentes et référents en délégation. Le CEARE a vocation à accompagner les services des ressources humaines dans la mise en œuvre des procédures d'accueil et de recrutement des ressortissants étrangers.

L'application Expertise et conseil règlementaire est la première brique à être déployée. L'experte de la DR4, Lydia Roger, en complément du Service Conseil et Expertise Juridique Un réseau national de référentes et référents a été créé, renforçant le partage des bonnes pratiques et des savoirs faire.

Indicateur(s): 61.a Mise à disposition des SRH

Données 2021	CEARE Plateforme dédiée en 2022
Données 2020	
Données 2019	

ACTION 62 SOUTENIR ET VALORISER L'ACTION DES INSTITUTS EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES SCIENTIFIQUES DANS DES DOMAINES STRATEGIQUES (EVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES ET SCIENTIFIQUES, INNOVATION, VALORISATION, TRANSFERT DE COMPETENCES, ACTIONS SPECIFIQUES A DESTINATION DE CHERCHEUSES ET CHERCHEURS CONFIRMES)

Thématique : Formation et développement professionnel

Direction responsable : DRH - SFIP/ DR/ Instituts / **Statut** : A conserver

Bilan de la période 2019-2021 : Cette action s'inscrit dans le cadre du dans le plan national d'orientation de la formation 2020-2023 et plus particulièrement dans son objectif 1 : Former pour contribuer à l'excellence scientifique, avec 4 orientations majeures :

- Formation pour la science de demain
- Formation sur la protection, le transfert et le partage des savoirs et des connaissances
- Formation sur acquisition de méthodes de travail adaptées à l'évolution du paysage de la recherche
- Formation favorisant l'innovation

Indicateur(s): 62.a Nombre d'actions nationales de formation portées par des instituts

Données 2021	48
Données 2020	48
Données 2019	48

Indicateur(s): 62.b Nombre d'écoles thématiques

Données 2021	120 dont 46 de 2020 qui avaient été reportées du fait du contexte sanitaire
Données 2020	102
Données 2019	102

ACTION 63 METTRE EN ŒUVRE DES PARCOURS DE FORMATION MIXTE –EN PRESENTIEL ET A DISTANCE

Thématique : Formation et développement professionnel

Direction responsable : DRH/SFIP / **Statut :** A modifier

Bilan de la période 2019-2021 : La crise sanitaire a fortement impacté la filière formation. Des sessions de formation ont dû être annulées ou reportées en fonction du contexte sanitaire. Les DR ont, par ailleurs, eu davantage recours à des formations en distanciel ou E-learning en particulier dans les domaines de formation suivants :

- Celui des langues : ce sont plus de 2500 agents CNRS qui ont suivi une formation dans ce domaine soit en 100% à distance, soit en dispositif mixte (à distance et en présentiel) –
- Celui de la bureautique : 450 agents ont pu bénéficier de formations liés à l'utilisation d'outils bureautiques
- Celui du management : 850 agents environ ont suivi une formation en management et pour 20% d'entre eux la formation a été suivie en E-learning soit 170 agents

De nouveaux modules de formation E-learning ont également été créés et ont été accessibles aux agents du CNRS, citons à titre d'exemple les formations Présidents et membres de jury accessibles à tous les membres des jurys de concours externe et interne du CNRS (soit environ 300 agents qui ont accédé aux modules), la formation sur le Handicap à laquelle près de 190 agents se sont formés (54 issus des sections du Comité national et 139 personnes pour les recrutements des IT en situation de handicap), en lien avec la mission pour la place des femmes, un module E-learning de sensibilisation a été mis à disposition en 2020 et à ce jour ce sont près de 4000 agents qui ont eu accès ce module de formation

Indicateur(s): 63.a Nombre de parcours de formation mis en place

Données 2021	7 actions, sans compter les actions mises en place localement par les délégations régionales
Données 2020	3
Données 2019	2

Indicateur(s): 63.b Nombre de personnes formées

Données 2021	3310 stagiaires + 4000 stagiaires sur les sensibilisations sur la place des femmes
Données 2020	1255
Données 2019	226

ACTION 64 ACCOMPAGNER LES ACTEURS DE LA FORMATION DANS LE DEPLOIEMENT DES MODALITES PEDAGOGIQUES LIEES A L'USAGE DES NOUVELLES TECHNOLOGIES

Thématique : Formation et développement professionnel

Direction responsable : DRH/SFIP / **Statut :** A conserver

Bilan de la période 2019-2021 : Du fait de la crise sanitaire, les équipes formation ont porté leurs efforts sur la gestion de la crise pour maintenir une offre de formation importante et adaptée aux nouveaux défis. Le CNRS a néanmoins continué à former les formateurs internes à des formations de formateurs, mais en nombre plus restreint en 2020.

Indicateur(s): 64.a Nombre d'agents formés

Données 2021	346 agents stagiaires
Données 2020	8
Données 2019	30

ACTION 65 FORMER LES CONSEILLERS RESSOURCES HUMAINES ET LES CONSEILLERS FORMATION AU CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Thématique : Formation et développement professionnel

Direction responsable : DRH/SFIP / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : L'année 2019 a permis d'élaborer le cahier des charges, lancer l'appel d'offre pour sélectionner le bon prestataire. Une session pilote a été mise en place en novembre 2019 pour ajuster et valider l'ensemble des différentes étapes de la formation: 2 jours + 1 jour en retour d'expérience. Du fait de la crise sanitaire les formations en présentiel ont été basculées en distanciel pour partie.

Indicateur(s): 65.a Nombre d'agents formés

Données 2021	24 agents en 2021 des Services des ressources humaines des délégations régionales
Données 2020	24 Du fait de la crise sanitaire les formations en présentiel ont été basculées en distanciel pour partie
Données 2019	8 sessions pilotes en nov. 2019

ACTION 66 METTRE EN PLACE A TITRE EXPERIMENTAL DES ATELIERS POUR PERMETTRE AUX CHERCHEUSES ET CHERCHEURS DE REFLECHIR SUR LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL, LEURS COMPETENCES ET ASPIRATIONS PROFESSIONNELLES.

Thématique : Formation et développement professionnel

Direction responsable : DRH/SDPC / **Statut :** A conserver

Bilan de la période 2019-2021 : Depuis la 1ère session pilote de 2017 qui avait réuni 9 participants, l'action nationale de formation « atelier Projet professionnel Chercheuses et chercheurs » a été pérennisée avec l'Association Bernard Grégory.

Chaque session suit le schéma suivant :

- sélection des participants par le SDPC de la DRH parmi les propositions argumentées des délégations régionales en fonction des motivations des candidats.
- Envoi d'un questionnaire préalable aux participants par le prestataire
- 1ère journée collective donnant des outils pour accompagner l'analyse du parcours professionnel, les compétences développées et l'identification des aspirations professionnelles des participants.
- 2 séries d'entretien individuel formateur-participant de type « coaching »
- 2ème journée collective retour d'expérience au travers de co-développement et de témoignages de chercheuses et chercheurs ayant choisi un nouveau parcours professionnel.

Indicateur(s): 66.a Nombre d'ateliers organisés par année

Données 2021	2 ateliers
Données 2020	2 ateliers
Données 2019	3 ateliers

Indicateur(s): 66.b Nombre de participants aux ateliers

Données 2021	15 participants
Données 2020	16 participants
Données 2019	28 participants

ACTION 67 DEVELOPPER DES ACTIONS DE SOUTIEN AUX CHERCHEUSES POUR LEUR EVOLUTION DE CARRIERE

Thématique : Formation et développement professionnel

Direction responsable : DRH /SDPC /MPDF / **Statut :** A conserver

Bilan de la période 2019-2021 : L'action s'élargit progressivement. En 2021 l'institut de physique du CNRS a mis en place une action ciblée en concertation avec la Mission pour la place des Femmes au CNRS, et une chercheuse SHS a bénéficié d'une formation de l'Association des femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (AFDESRI) de type "haut potentiel ».

Ces actions ont donné pleinement satisfaction aux intéressées. Il reste donc à les déployer plus systématiquement avec tous les instituts.

Des actions en unité ont commencé également à titre exploratoire, en aidant les jeunes chargées de recherche à mieux valoriser l'ensemble de leurs activités et ainsi étoffer leur cv et améliorer leurs chances de promotion. Le bilan de ce pilote sera tiré ultérieurement.

Indicateur(s): 67a Nouvelles actions

Données 2021	Mise en place par l'Institut de Physique d'une action ciblée en concertation avec la MPDF, et une chercheuse SHS a bénéficié d'une formation de l'AFDESRI de type "haut potentiel"
Données 2020	Lancement de "la minute égalité" en DR18, début mentorat à Saclay et à Nice-Sophia Antipolis, réseau INS2I, rencontres recrutement + 7 dans la moitié des instituts (par les DAS référentes et référents)
Données 2019	journée de formation auprès des jeunes chercheuses de l'Institut de Physique, lettre du PDG aux femmes du CNRS et au CoNRS les incitant à déposer des dossiers de promotion

ACTION 68 SENSIBILISER LES SECTIONS DU COMITE NATIONAL POUR UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE DE LA MOBILITE (PILOTAGE DE LA RECHERCHE, ENSEIGNEMENT, CREATION D'ENTREPRISE, ACTIVITES DE TRANSFERT) DANS LA CARRIERE DES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS.

Thématique : Formation et développement professionnel

Direction responsable : DRH/SDPC et SDPIT / **Statut :** A conserver

Bilan de la période 2019-2021 : Publication du "Guide de la mobilité externe des personnels chercheuses et chercheurs et ingénieurs et techniciens" en septembre 2021 sur l'intranet du CNRS. [guide mobilité externe \(cnrs.fr\)](#) et de lignes directrice de gestion relatives à la mobilité des personnels chercheuses et chercheurs, ingénieurs et techniciens du CNRS [LDG Mobilité CNRS](#)

Indicateur(s): 68.a Création et diffusion d'un guide

Données 2021	Diffusé en 2021
Données 2020	
Données 2019	

ACTION 69 ELABORER UN GUIDE SUR LA MOBILITE EXTERNE DES PERSONNELS DE LA RECHERCHE

Thématique : Formation et développement professionnel

Direction responsable : DRH/SDPC / **Statut :** A fermer

Bilan de la période 2019-2021 : Les échanges au cours de la formation ANF « Atelier projet professionnel chercheuses et chercheurs » de 2017 (voir action 66) ont montré la nécessité de mieux informer les chercheuses et chercheurs sur les modalités administratives de mobilité sortante et des conséquences pour leur carrière. Un guide mobilité élaboré par la DRH est distribué aux participants de cette ANF depuis 2019. Dans le cadre de la réalisation de l'action 69 du plan d'action révisé, ce guide a désormais vocation à être destiné à l'ensemble des agents (IT et chercheuses et chercheurs) du CNRS.

Il a par conséquent été enrichi d'éléments d'information concernant les ingénieurs et techniciens par la DRH. De plus, une relecture a été demandée à certains membres de la promotion 2019 des cadres à haut potentiel du CNRS et aux chercheuses et chercheurs chargés de mission auprès de la DRH. Ce guide a été diffusé en septembre 2021. [Guide mobilité CNRS \(cnrs.fr\)](https://www.cnrs.fr/fr/guide-mobilite-cnrs)

Indicateur(s): 69.a Diffusion du guide aux services des ressources humaines

Données 2021	Diffusé en 2021
Données 2020	
Données 2019	

ACTION 70 NOMMER DES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS CHARGES DE MISSION AUPRES DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Thématique : Formation et développement professionnel

Direction responsable : DRH/SCARH/OMES / **Statut :**

Bilan de la période 2019-2021 :

Afin de renforcer le suivi des chercheuses et chercheurs tout au long de leur carrière, le CNRS a souhaité nommer des chercheuses et chercheurs chargés de mission, interlocuteurs scientifiques privilégiés placés sous la responsabilité fonctionnelle du DRH pour travailler en lien étroit avec les instituts et l'ensemble des services de la DRH.

Après sollicitation des instituts et arbitrage du DGDS, Trois chercheurs chargés de mission à temps partiels auprès du directeur général délégué à la science pour la direction des ressources humaines (DRH), ont été nommés à compter du 29 octobre 2019. Un quatrième chargé de mission a été nommé le 28 mai 2021.

Leur lettre de mission indique qu'ils peuvent être sollicités sur des problématiques variées :

- Contribuer à la réflexion sur l'indemnitare chercheur,
- Contribuer à l'élaboration du plan d'actions risques psychosociaux pour les chercheuses et chercheurs à la suite du diagnostic RPS
- Participer au travail de réflexion sur le référentiel des compétences managériales,
- Etre associé à la stratégie européenne des ressources humaines pour les chercheuses et chercheurs HRS4R et au plan d'actions CNRS
- Contribuer à l'élaboration d'un parcours d'accompagnement des chercheuses et chercheurs tout au long de leur carrière,
- L'aide à la définition de thématiques de webinaires destinés aux doctorantes et doctorants
- Accompagner des unités dans leur organisation, réorganisation,

Ils peuvent également apporter conseils et expertise sur des sujets liés aux systèmes d'information dédiés à la gestion de carrière des chercheuses et chercheurs

Les chercheuses et chercheurs chargés de missions ont ainsi notamment été sollicités sur des sujets variés, tel que l'évolution du dossier d'avancement chercheur, le cahier des charges de la formation Risques psychosociaux des directrices et directeurs de thèses...

Indicateur(s): 70.a Nomination

Données 2021	1
Données 2020	
Données 2019	3

ACTION 71 COMMUNIQUER ANNUELLEMENT AUX AGENTS UN " BILAN STATUTAIRE INDIVIDUEL "

Thématique : Formation et développement professionnel

Direction responsable : DRH / **Statut :** A conserver

Bilan de la période 2019-2021 : ce projet a été intégré dans un projet plus large de refonte du dossier annuel, le processus et l'outil de gestion des entretiens d'évaluation, d'avancement et de carrière ayant plus de 10 ans.

Les objectifs de ce projet sont de moderniser, simplifier et ajouter des fonctionnalités qui permettraient de mieux accompagner les agents, les encadrants et directrices et directeurs d'unité en proposant un bilan statutaire complet, incluant les possibilités de promotion.

Indicateur(s): 71.a Edition et mise à disposition

Données 2021	Projet lancé pour une mise en production en 2022
Données 2020	
Données 2019	



LISTE DES NOUVELLES ACTIONS 2022-2024

TABLE DES MATIERES

Action 72 Développer les réseaux de référentes et référents égalité dans les UMR pour faire connaître et mettre en œuvre la politique d'égalité professionnelle du CNRS	80
Action 73 Plan de formation primo accédant manager	80
Action 74 Accompagnement des DAS	81
Action 75 Généralisation des entretiens dans les 4 ans et 7/9 après le recrutement des chercheuses et chercheurs	81
Action 76 Renforcer l'action des réseaux technologiques transverses qui accompagnent les personnels IT et les chercheuses et chercheurs autour de l'extension des compétences, de la formation, des rencontres et du développement technologique.....	81
Action 77 opération nationale « Une année avec les assistantes et assistant-e-s de prévention ».....	82
Action 78 Offrir un environnement de travail au meilleur niveau aux agents du CNRS	82
Action 79 Déploiement du projet User first.....	82
Action 80 Accueil d'ingénieurs d'entreprises dans les laboratoires publics	83
Action 81 Accompagnement des chercheuses et chercheurs dans le montage de projets européens	84
Action 82 Recrutement des Ingénieurs Transfert	84
Action 83 Maintenir le nombre de recrutements de doctorantes et doctorants (sur subvention d'état)	84
Action 84 Encourager et promouvoir les laboratoires communs avec des industriels	85
Action 85 Encourager et mieux reconnaître les actions de médiation scientifique.....	85
Action 86 Privilégier les coopérations institutionnelles avec les universités ou organismes étrangers les plus renommés en s'appuyant notamment sur les « PhD Joint Programmes »	86
Action 87 Développer une formation / sensibilisation à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme à destination de l'ensemble des personnels.....	86
Action 88 Mise en œuvre des actions de la Mission intégrité scientifique	87

Le plan d'actions 2022-2024 comprend 24 actions issues du plan 2019-2021 et 17 nouvelles actions, soit 41 actions en tout.

ACTION 72 DEVELOPPER LES RESEAUX DE REFERENTES ET REFERENTS EGALITE DANS LES UMR POUR FAIRE CONNAITRE ET METTRE EN ŒUVRE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE DU CNRS (REFORMULATION PLUS PRECISE DE L'ACTION 55)

Thématique : Non-discrimination

Direction responsable : MPDF / **Statut :** Nouvelle action

Description : En 2015 la MPDF a créé un réseau national de correspondantes et correspondants égalité dans chaque délégation régionale, qu'elle anime et forme en continu. L'objectif est de densifier progressivement le maillage de correspondants, en couvrant à terme la totalité des unités, en particulier les unités mixtes où sont la grande majorité des agents et la quasi-totalité des chercheuses et chercheurs. Le premier réseau régional a été créé en 2017-18. Deux logiques s'articulent : thématique via les instituts, et territoriale. Afin d'éviter l'effet « silo » une personne correspondante pour son institut sera aussi correspondante au titre de la région. La formation et l'animation de ces réseaux nécessite une planification et une implication forte, d'où un déploiement progressif qui s'appuie sur l'expérience des régions pilotes.

Indicateur(s): 72a. Nombre d'instituts et délégations régionales ayant nommé des référentes et référents, proportion d'unités ayant des référentes et référents (en nombres absolus)

ACTION 73 PLAN DE FORMATION PRIMO ACCEDANT MANAGER

Thématique : Formation et développement professionnel

Direction responsable : DRH / **Statut :** Nouvelle action

Description : La formation répond à plusieurs objectifs pour l'établissement :

- Répondre à l'obligation légale : les fonctionnaires « bénéficient, lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, de formations au management. » (article 64 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique)
- Répondre à l'objectif de professionnalisation des cadres de l'établissement inscrit au plan managérial et poser la première pierre de l'école des cadres de la recherche inscrite au COP 2019-2023
- Faire de cette obligation de formation un levier pour favoriser : une bonne intégration au sein du CNRS, la constitution de réseaux, une diffusion d'une culture managériale d'établissement et une harmonisation des pratiques managériales

En résumé, il s'agit de construire une formation qui ressemble au CNRS, spécifique aux situations managériales de la recherche

Déroulé :

Phase 1 (09.2020 – 07.2021) : groupe de travail offre de formation, pré-programme de formation, consultation pour une prestation d'accompagnement, conception, test

Phase 2 (07.2021 – 02.2022) : « pré-déploiement », formation à distance à tous managers ayant pris leurs fonctions depuis 08.2019, 370 cadres formés

Phase 3 (01.2021 – 06.2022) : conception pédagogique et sessions pilotes

Phase 4 (01.2021 – 12.2022) : déploiement partiel (sauf NDU), marché public

Phase 5 (à partir de 2023) : déploiement total (NDU compris), amélioration continue

Indicateur(s): 73a Pourcentage de managers formés durant la 1e année de fonction

ACTION 74 ACCOMPAGNEMENT DES DAS

Thématique : Formation et développement professionnel

Direction responsable : DRH / **Statut :** Nouvelle action

Description : Accompagnement à la prise de fonctions des nouveaux DAS - directeur adjoint de structure (dimension institutionnelle et managériale) : action réalisée en mars 2020, elle sera reconduite en 2023. Accompagnement à la préparation de fin de mandat (les DAS ont un mandat de 4 ans, renouvelable une fois)

Indicateur(s): 74a Pourcentage de DAS formés à la prise de fonction

ACTION 75 GENERALISATION DES ENTRETIENS DANS LES 4 ANS ET 7/9 ANS APRES LE RECRUTEMENT DES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS

Thématique : Formation et développement professionnel

Direction responsable : DRH / **Statut :** Nouvelle action

Description : Elaboration par la DRH de 2 guides méthodologiques qui permettront de guider les acteurs en institut. Communication du PDG en comité de direction pour inciter les instituts à réaliser ces entretiens. Montée en puissance progressive de la généralisation de ces entretiens selon le format retenu par l'institut (entretien DAS, journées en résidentiel...)

Indicateur(s): 75a Pourcentage par institut et global des entretiens réalisés dans les 4 ans et 7/9 années après le recrutement des chercheuses et chercheurs

ACTION 76 RENFORCER L'ACTION DES RESEAUX TECHNOLOGIQUES TRANSVERSES QUI ACCOMPAGNENT LES PERSONNELS IT ET LES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS AUTOUR DE L'EXTENSION DES COMPETENCES, DE LA FORMATION, DES RENCONTRES ET DU DEVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE.

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : MITI / **Statut :** Nouvelle action

Description : Proposées par les réseaux technologiques transverses et accompagnées par la MITI, les formations nationales ou régionales, ainsi que les rencontres dans différents formats, renforcent, maintiennent et étendent l'expertise des personnels IT ainsi que des chercheuses et chercheurs. Ces actions permettent également la mutualisation et l'entraide autour des questions techniques, technologiques ou de métier. Par ailleurs elles permettent de lutter contre l'isolement des agents de certaines spécialités dans les laboratoires.

Indicateur(s): 78a Nombre d'actions (sessions de formation, journées de rencontres, ateliers technologiques, etc.) et 78b Nombre de participants.

ACTION 77 OPERATION NATIONALE « UNE ANNEE AVEC LES ASSISTANTES ET ASSISTANTS DE PREVENTION »

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : CNPS / **Statut :** Nouvelle action

Description : Action destinée à renforcer la visibilité des assistantes et assistants de prévention (AP), à valoriser leur engagement et à faciliter l'exercice de leurs missions. Un ensemble d'actions déclinées tout au long de l'année 2022 devra aboutir à l'organisation dans chaque délégation d'une « journée des AP », où tous les AP de la délégation seront réunis quel que soit leur employeur. Ces journées seront organisées en concertation avec les partenaires académiques locaux. Un bilan, produit en fin d'opération, pourrait amorcer en 2023, voire 2024, une nouvelle opération nationale sur des aspects complémentaires.

Indicateur(s): 79a Taux de participation des assistantes et assistants de prévention aux journées régionales

ACTION 78 OFFRIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL AU MEILLEUR NIVEAU AUX AGENTS DU CNRS

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : DRH / **Statut :** Nouvelle action

Description : Faisant suite à deux diagnostics des facteurs de risques psychosociaux chez les ingénieures et ingénieurs et techniciennes et techniciens (2016) et chez les chercheuses et chercheurs (2020), ainsi que du plan d'actions pour une démarche de qualité de vie au travail au CNRS (2017-2019) et l'élaboration d'un nouveau plan d'actions pour l'amélioration des conditions de travail en 2022.

Entre septembre 2021 et juin 2022, un groupe d'études composé de membres de la direction des ressources humaine et de représentants des personnels s'est réuni à 10 reprises pour élaborer ce plan d'actions. Il est construit autour de 3 axes :

- La culture managériale,
- Le sentiment d'appartenance,
- Les conditions et la qualité de vie au travail.

Indicateur(s): 78a Taux de mise en œuvre des actions du plan d'actions d'amélioration des conditions de travail 2023-2027

ACTION 79 DEPLOIEMENT DU PROJET USER FIRST

Thématique : Conditions de travail

Direction responsable : MPR / **Statut :** Nouvelle action

Description : USER FIRST est un projet global visant à répondre aux attentes de simplification et de facilitation exprimées par les personnels des laboratoires de recherche confrontés à la complexification croissante des modes de financement et d'organisation de la recherche publique. C'est un projet évolutif dont les premières briques sont proposées dans le cadre du Fonds pour la transformation de l'action publique dont le projet a été lauréat en 2020, pour permettre un amorçage avec des bénéfices visibles dans des domaines clés.

Au travers de 8 briques, il s'agit de permettre aux équipes de direction des laboratoires de bénéficier d'une aide au pilotage stratégique et d'une clarification de leur environnement technico-administratif, de procurer aux chercheuses et chercheurs des environnements de travail numériques clé en main et d'alléger leur charge administrative liée aux projets de recherche, et de renforcer l'accompagnement RH de l'ensemble des personnels et des collectifs en révisant les référentiels et en repensant les modes d'action de la filière RH du CNRS :

- Cloud Recherche : Des capacités informatiques et des services associés à la demande et sur mesure adaptés aux exigences métier des chercheuses et chercheurs et aux besoins de sécurité associés > 1er déploiement au 1^{er} trimestre 2023
- sDrive : Un service de synchronisation, de sauvegarde et de partage d'information collaboratif > 1^{er} déploiement au 1^{er} semestre 2023
- Portail DU : Des guides pour les équipes de direction des laboratoires pour la prise de fonction ou thématiques, les personnes ressources, des espaces partagés instituts ou délégations régionales, une FAQ, des outils tel que le « Calendrier Direction d'unité » > 1^{er} déploiement réalisé, projet évolutif
- Portail DATA : Un service national de mise à disposition de données CNRS sous diverses formes pour répondre facilement aux demandes de reporting et bâtir ses stratégies d'action à partir d'indicateurs fiables > 1^{er} déploiement au 1^{er} trimestre 2023
- Simplification contrats : Une interface chercheur et des outils d'aide au montage de projet pour les principales agences de financement et un module de génération automatique de contrats établis sur la base de modèles types > 1^{er} déploiement réalisé, projet évolutif
- Cartopo'RH : Un accompagnement RH mieux formalisé grâce à une cartographie dynamique des processus en matière de recrutement, carrière et rémunération, accompagnement individuel et collectif > 1^{er} déploiement réalisé, projet évolutif
- Portail RH : Un référentiel pour organiser l'information et la documentation selon leur cycle de vie et faciliter leur exploitation par la filière RH, sur un support commun pérenne et partageable > 1^{er} déploiement au 3^{ème} trimestre 2022
- Cahiers de laboratoire électroniques : Des fonctionnalités pour la gestion de la connaissance (indexation, moteur de recherche), le travail collaboratif, le management des équipes et des projets, et la traçabilité des expériences > phase test aux 2^{ème} et 3^{ème} trimestres 2022, 1^{er} déploiement au 1^{er} trimestre 2023.

Indicateur(s): 79a Taux d'avancement du projet

ACTION 80 ACCUEIL D'INGENIEURS D'ENTREPRISES DANS LES LABORATOIRES PUBLICS

Thématique : Partenariat public/privé

Direction responsable : DGDI / **Statut :** Nouvelle action

Description : Une des évolutions majeures du CNRS est la place de plus en plus importante accordée aux relations avec le monde économique et à la préoccupation de transférer et de valoriser, dès que cela est pertinent, les résultats de la recherche. Le bilan, pour l'ensemble des unités dont le CNRS est tutelle, est loin d'être négligeable :

- une production importante d'inventions brevetées, avec un portefeuille de plus de 6 800 familles de brevets ;
- un total de plus 1 500 start-up créées à partir des inventions issues des unités mixtes de recherche et un flux annuel de près de 100 start-up créées ;
- près de 150 structures communes CNRS-entreprises, dont 17 unités mixtes de recherche avec un industriel et plus de 130 accords de laboratoires communs.

Le CNRS souhaite aller encore plus loin et a pour objectif notamment d'augmenter significativement l'ampleur, la profondeur et la continuité des interactions public-privé.

Le rapprochement entre laboratoires et entreprises passe notamment par un encouragement de la mobilité des personnes, dans les deux sens. Le CNRS souhaite donc favoriser et renforcer les mobilités entre le milieu académique et le milieu économique en s'appuyant notamment sur le dispositif Plan de relance – préservation de l'emploi R&D.

Indicateur(s): 80a Nombre d'ingénieurs accueillis dans les laboratoires

ACTION 81 ACCOMPAGNEMENT DES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS DANS LE MONTAGE DE PROJETS EUROPEENS

Thématique : Recrutement

Direction responsable : DERC / **Statut :** Nouvelle action

Description : Le CNRS souhaite recruter 100 Ingénieur(e)s de Projets Européens en 3 vagues (2022, 2023, 2024) pour accompagner les personnels de ses unités dans les différentes phases de montage de leurs demandes de financement européens (préparation de la réponse à l'appel à projets, dépôt de la proposition, négociation du contrat), jusqu'à la phase initiale de lancement du projet.

Indicateur(s): 81 Nombre d'IPE recrutés sur 3 ans (sous réserve de disponibilité budgétaire).

ACTION 82 RECRUTEMENT DES INGENIEURS TRANSFERT

Thématique : Recrutement

Direction responsable : DGDI / **Statut :** Nouvelle action

Description : Une des évolutions majeures du CNRS est la place de plus en plus importante accordée aux relations avec le monde économique et à la préoccupation de transférer et de valoriser, dès que cela est pertinent, les résultats de la recherche. Le bilan, pour l'ensemble des unités dont le CNRS est tutelle, est loin d'être négligeable :

- une production importante d'inventions brevetées, avec un portefeuille de plus de 6 800 familles de brevets ;
- un total de plus 1 500 start-up créées à partir des inventions issues des unités mixtes de recherche et un flux annuel de près de 100 start-up créées ;
- près de 150 structures communes CNRS-entreprises, dont 17 unités mixtes de recherche avec un industriel et plus de 130 accords de laboratoires communs.

Le CNRS souhaite aller encore plus loin et a pour objectif notamment d'augmenter significativement l'ampleur, la profondeur et la continuité des interactions public-privé.

Le CNRS souhaite développer une activité répondant aux besoins de montée en TRL des découvertes réalisées par les unités de recherche dans le cadre de leurs relations avec des entreprises.

À cette fin, le CNRS souhaite mettre en place un réseau de 100 ingénieurs-transfert d'ici fin 2024, sous réserve de disponibilité budgétaire, avec pour mission de contribuer au développement de l'activité partenariale des unités du CNRS et d'augmenter le nombre d'accords de recherche conclus entre des entreprises et les unités sous tutelle du CNRS.

Cette mesure vise à répondre aux besoins multiples des unités sous tutelle du CNRS en matière de développement de l'activité de partenariat industriel. Il s'agit ainsi de renforcer une capacité de « business development », d'aller au-devant des entreprises pour leur présenter l'éventail des offres de recherche qu'une unité est susceptible de proposer, d'identifier les opportunités de projets qui en résultent et de négocier les principaux termes d'une telle collaboration.

Indicateur(s): 82a Nombre d'Ingénieurs transfert recrutés (sous réserve de disponibilité budgétaire)

ACTION 83 MAINTENIR LE NOMBRE DE RECRUTEMENTS DE DOCTORANTES ET DOCTORANTS (SUR SUBVENTION D'ETAT)

Thématique : Recrutement

Direction responsable : DRH / **Statut :** Nouvelle action

Description : Après 200 en 2019, 180 en 2020 et 180 en 2021 et pour continuer à renforcer sa capacité à mettre en place sa politique scientifique, le CNRS souhaite maintenir un volume annuel de recrutement de 180 doctorantes et doctorants sur subvention d'Etat.

Indicateur(s): 83a Nombre de doctorantes et doctorants recrutés sur SE

ACTION 84 ENCOURAGER ET PROMOUVOIR LES LABORATOIRES COMMUNS AVEC DES INDUSTRIELS

Thématique : Partenariat public / privé

Direction responsable : DGDI / **Statut :** Nouvelle action

Description : Une des évolutions majeures du CNRS est la place de plus en plus importante accordée aux relations avec le monde économique et à la préoccupation de transférer et de valoriser, dès que cela est pertinent, les résultats de la recherche. Le bilan, pour l'ensemble des unités dont le CNRS est tutelle, est loin d'être négligeable :

- une production importante d'inventions brevetées, avec un portefeuille de plus de 6 800 familles de brevets ;
- un total de plus 1 500 start-up créées à partir des inventions issues des unités mixtes de recherche et un flux annuel de près de 100 start-up créées ;
- près de 150 structures communes CNRS-entreprises, dont 17 unités mixtes de recherche avec un industriel et plus de 130 accords de laboratoires communs.

Le CNRS souhaite aller encore plus loin et a pour objectif notamment d'augmenter significativement l'ampleur, la profondeur et la continuité des interactions public-privé.

Le rapprochement entre laboratoires et entreprises passe notamment par les laboratoires communs avec les industriels, forme de collaboration la plus aboutie entre les mondes académiques et économiques. Ces partenariats s'appuient en effet sur une recherche fondamentale ambitieuse répondant à des défis industriels majeurs. Le CNRS souhaite ainsi développer ce mode de collaboration et se fixe l'objectif d'atteindre 300 laboratoires communs actifs d'ici fin 2024.

Indicateur(s): 84a Nombre de laboratoires communs créés

ACTION 85 ENCOURAGER ET MIEUX RECONNAITRE LES ACTIONS DE MEDIATION SCIENTIFIQUE

Thématique : Ethique de la recherche et responsabilité professionnelle

Direction responsable : DIRCOM / **Statut :** Nouvelle action

Description : Le CNRS donne accès aux travaux et aux données de la recherche à différents publics : communauté scientifique, décideurs, médias, grand public. Il s'engage pour proposer une science ouverte (open science) et accessible au plus grand nombre, des publications aux données, jusqu'aux résultats de la recherche qui sont vulgarisés.

L'établissement souhaite encourager et mieux reconnaître les actions de médiation scientifique. A ce titre, le CNRS va lancer en 2022 une nouvelle identité nationale pour ses événements de médiation scientifique. Plusieurs formats d'activités de médiation impliquant la prise de parole de scientifiques devant un public seront réunis sous une bannière nationale. Une marque, un site web, un #, une chaîne youtube, une communication nationale et régionale seront créés. L'objectif est double : faire reconnaître le CNRS comme acteur de la Culture, Scientifique, Technique et Industrielle (CSTI) par un large public mais aussi constituer un vivier d'intervenants pour les événements CNRS sur l'ensemble du territoire grâce à une formation à la prise de parole pour conférence grand public et valoriser cette action au sein de l'établissement.

Le CNRS accompagne également les scientifiques porteurs de projets (ANR, européen) et les encourage à communiquer et faire de la médiation sur leurs projets de recherche en leur offrant les moyens et l'expertise nécessaires pour le faire. Ainsi, les délégations régionales ont répondu massivement à l'appel à projets sciences avec et pour la société, lancé par l'ANR en janvier 2022 et prévoient d'accompagner plus de 500 projets de recherche sur les années 2022, 2023 et 2024.

Enfin, le CNRS récompense les scientifiques et les personnels d'appui à la recherche pour leur action, ponctuelle ou pérenne, personnelle ou collective, mettant la science en valeur au sein de la société avec la médaille de la médiation, décernée depuis 2021.

Indicateur(s):

- 85a Nombres de participantes et participants aux actions de médiation scientifique organisée ou co-organisée par le CNRS (en présentiel et/ou en ligne)
- 85b Nombres d'évènements de médiation organisés par an
- 85c Nombre de projets de recherche accompagnés pour mener des actions de médiation

ACTION 86 PRIVILEGIER LES COOPERATIONS INSTITUTIONNELLES AVEC LES UNIVERSITES OU ORGANISMES ETRANGERS LES PLUS RENOMMES EN S'APPUYANT NOTAMMENT SUR LES « PHD JOINT PROGRAMMES »

Thématique : Ethique et responsabilité professionnelle

Direction responsable : DERC / **Statut :** Nouvelle action

Description : Depuis 2019, le CNRS a décidé de réserver une partie de son enveloppe de bourses doctorales annuelles pour mettre en place des programmes conjoints avec des acteurs majeurs de la recherche à l'étranger. Pour chaque programme, le principe est de sélectionner conjointement avec le partenaire étranger en moyenne 5 projets de recherche bilatéraux associant une équipe du CNRS et une équipe du partenaire, que les deux établissements soutiennent via l'allocation d'une bourse doctorale et d'un financement pour la mobilité de 15000 euros sur 3 ans par équipe.

20 PhD Joint Programmes ont ainsi été mise en place en 4 campagnes annuelles, représentant 107 bourses doctorales attribuées par le CNRS à ses équipes.

A compter de la campagne 2023 (appels à candidatures à l'automne 2022 et début des projets à la rentrée 2023), le CNRS a décidé de mobiliser les PhD Joint Programmes comme outil d'amorçage ou d'animation des International Research Centers (IRC) qu'il met en place avec les plus grands établissements de recherche mondiaux.

Indicateur(s): 86a Nombre de bourses doctorales allouées par le CNRS dans le cadre des PhD Joint Programmes

ACTION 87 DEVELOPPER UNE FORMATION / SENSIBILISATION A LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET L'ANTISEMITISME A DESTINATION DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS.

Thématique : Non-discrimination

Direction responsable : RIS / **Statut :** Nouvelle action

Description : Création d'une formation sensibilisation des personnels. Notamment afin de rendre les personnels vigilants en ce qui concerne les biais qui pourraient involontairement affecter leurs pratiques et leur proposer des solutions afin de les dépasser.

Indicateur(s): 87a Nombre d'agents formés

ACTION 88 MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE LA MISSION INTEGRITE SCIENTIFIQUE

Thématique : Ethique et Responsabilité professionnelle

Direction responsable : RIS / **Statut :** Nouvelle action

Description : L'intégrité scientifique se réfère à l'ensemble des règles et valeurs qui régissent l'activité scientifique et en garantissent le caractère honnête. Elle est indispensable à la crédibilité de la science et à la confiance que lui accorde la société. On désigne, en général les méconduites scientifiques par la trilogie des fraudes FFP (Fabrication de données, Falsification de données, Plagiat), complétée d'une large « zone grise », qui comprend, entre autres, des comportements critiquables relatifs aux publications ou encore des expertises faites en cachant des liens d'intérêt.

Le Référent Intégrité Scientifique (RIS) anime la Mission à l'Intégrité Scientifique (MIS), qui intervient d'une part dans le traitement des allégations de méconduites et d'autre part, de façon concertée avec le référent déontologue, dans la formation et la sensibilisation des personnels aux questions d'intégrité scientifique et de déontologie.

Les investigations sont régies par les principes suivants : la confidentialité qui s'applique à l'ensemble de la procédure ; la transparence quant aux procédures elles-mêmes ; la protection des personnes impliquées ; la présomption d'innocence concernant la personne visée par une allégation ; l'information rapide des personnes mises en cause ; une attention particulière apportée aux potentiels conflits d'intérêt dans le choix des experts ; l'accompagnement des personnes injustement accusées pour les aider à restaurer leur réputation.

Le RIS est le point d'entrée unique des allégations. Elles peuvent être déposées par toute personne : celle-ci peut alors demander que son identité soit le cas échéant gardée confidentielle (même dans les échanges avec la direction du CNRS). En corollaire de cette garantie, les signalements anonymes sont proscrits.

L'allégation n'est recevable que si le CNRS a été, au moment des faits, l'employeur de la personne (ou d'une des personnes) mise en cause, ou bien de la personne qui s'estime lésée par une méconduite (par exemple en cas de plagiat). Dans certains cas néanmoins, en fonction de l'appréciation qu'il portera sur le préjudice qui pourrait être porté à l'organisme, le RIS pourra demander à être associé, à titre d'observateur, à l'enquête.

Indicateur(s) : 88a Nombre d'investigations

Bilan OTMR du CNRS

Le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) est un organisme public de recherche pluridisciplinaire placé sous la tutelle du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Le CNRS est une institution de recherche parmi les plus importantes au monde. Pour relever les grands défis présents et à venir, ses scientifiques explorent le vivant, la matière, l'Univers et le fonctionnement des sociétés humaines. Internationalement reconnu pour l'excellence de ses travaux scientifiques, le CNRS est une référence aussi bien dans l'univers de la recherche que pour le grand public.

Au 31 décembre 2021, on recense 34 000 ETPT avec 11 100 chercheuses et chercheurs, 12 700 ingénieures et ingénieurs et 10 200 contractuels.

Les personnels du CNRS sont répartis en deux grandes catégories : les chercheuses et chercheurs et les personnels ingénieures et ingénieurs et techniciennes et techniciens allant de directrice et directeur de recherche de classe exceptionnelle à adjointe et adjoint technique de la recherche (7 corps).

1 Les personnels du CNRS

1.1 Les personnels chercheurs réalisant des travaux de recherche

Au CNRS, ces agents ont la qualité de fonctionnaires ou de contractuels.

Les chercheuses et chercheurs fonctionnaires sont recrutés par concours externes et travaillent ensemble au sein des 1 200 laboratoires en France et à l'étranger.

Les chercheuses et chercheurs contractuels sont des personnes recrutées pour une durée déterminée en qualité de post doctorantes ou doctorants ou de doctorantes ou doctorants.

1.1.1 Les chercheuses et chercheurs titulaires

Le recrutement des personnels chercheurs titulaires se fait par la voie du concours de la fonction publique. Chaque année, ce sont ainsi 250 postes qui sont offerts aux concours chercheurs.

Le CNRS compte au 31 décembre 2021, 11 137 chercheuses et chercheurs, répartis en 2 corps : le corps des chargés de recherche et le corps des directeurs de recherche.

Le corps des chargés de recherche compte 5 787 agents répartis sur deux grades : les chargés de recherche de classe normale (CRCN) et les chargés de recherche hors classe (CRHC).

Le corps des directeurs de recherche compte 5 352 agents répartis sur 3 grades : les directeurs de recherche de 2^{ème} classe, les directeurs de recherche de 1^{ère} classe et les directeurs de recherche de classe exceptionnelle.

1.1.2 Les personnels chercheuses et chercheurs contractuels, recrutés à titre temporaire

A titre liminaire, il convient de rappeler que le CNRS a fait le choix, quelle que soit la source du financement, d'identifier trois motifs de recrutement des personnels contractuels (décision n °DEC07001 ODRH du 23 février 2007) :

- la « formation à et par la recherche » pour les chercheuses et chercheurs doctorants ;
- la « pratique de la recherche » pour les jeunes chercheuses et chercheurs et les chercheuses et chercheurs confirmés ;
- l' « accompagnement de la recherche » pour les ingénieures et ingénieurs et les techniciennes et techniciens.

Parmi les personnels chercheuses et chercheurs contractuels, il convient de distinguer deux populations. D'une part, les doctorantes et doctorants qui préparent une thèse après un 3^{ème} cycle d'études.

Ces personnels sont majoritairement recrutés sur ressources propres et donc financés sur projet. Il est à noter que depuis 2019, le CNRS a mis en place un programme de recrutement de doctorantes et de doctorants, financé sur subvention d'état, afin de renforcer de la capacité d'action scientifique de l'établissement autour des trois priorités suivantes : la pluridisciplinarité, le soutien aux actions internationales, les actions transverses en appui à une demande sociétale.

L'ensemble des doctorantes et doctorants sont recrutés sur le fondement du décret N°2009-464 du 23 avril 2009 modifié relatif aux doctorants des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche. Les modalités du contrat doctoral sont précisées par la note du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, et de la recherche datée du 29 novembre 2016 portant application des dispositions du décret n ° 2009-464 du 23 avril 2009. Au 31 décembre 2021, le CNRS compte 2 973 doctorantes et doctorants dans ses effectifs. Plus d'un tiers d'entre eux sont de nationalité étrangère.

D'autre part, le CNRS accueille des post doctorantes et doctorants en contrat à durée déterminée. Ces contrats à durée déterminée sont utilisés pour des personnes de toute nationalité venant effectuer des activités de recherche au sein des unités du CNRS. Au 31 décembre 2021, 2 530 CDD sont accueillis en contrat recherche au CNRS.

1.1. 3. Les accueils en détachement dans le corps des chercheurs

Peuvent être placés en position de détachement dans un des corps de chercheurs régis par le présent statut, après avis de l'instance d'évaluation de l'établissement d'accueil : les fonctionnaires appartenant à une même catégorie hiérarchique (catégorie A) sous réserve qu'ils remplissent les conditions de qualification ou de diplômes requises pour l'accès au corps dans lequel ils demandent leur détachement.

Ces demandes ne font pas l'objet de campagne annuelle mais d'une décision du Président directeur général sur propositions des Instituts.

1.2 Les personnels ingénieurs et techniciens exerçant des activités de support et de soutien à la recherche

Il s'agit de personnels titulaires et contractuels ingénieurs et ingénieurs et techniciennes et techniciens (IT) issus des ministères de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et de l'éducation nationale.

Au CNRS, près de 18 000 ingénieurs, ingénieurs, techniciennes et techniciens se consacrent aux activités de recherche et de soutien à la recherche ou exercent des fonctions administratives (en laboratoires en France et à l'étranger, dans les délégations régionales et au siège du CNRS).

Ils occupent des postes d'ingénieur de recherche, d'ingénieur d'études, d'assistant ingénieur, de technicien de la recherche ou adjointe technique de la recherche répartis en trois catégories de fonctionnaires :

- Catégorie A : statut cadre, accès à partir de bac+3 ;
- Catégorie B : statut cadre intermédiaire, accès à partir du bac ;
- Catégorie C : statut employé, accès à partir du CAP.

2. Les processus de recrutement

2.1 Les personnels titulaires de recherche

Le recrutement des personnels chercheurs fonctionnaires se fait soit par concours de la fonction publique, par mobilité ou accueil en détachement. Les recrutements sont ouverts pour l'accès au grades de chargés de recherche de classe normale, de directeur de recherche de 2nde classe et de 1^{ère} classe.

Chaque année, ce sont 250 postes qui sont offerts aux concours dans toutes les branches professionnelles. Le descriptif des postes est disponible sur le [site candidature en ligne](#).

Les offres sont publiées en français et en anglais sur le site des concours du CNRS. Les candidats ont aussi accès à un guide en français et en anglais.

La procédure d'inscription est dématérialisée avec une assistance en ligne.

Conformément à la réglementation relative aux concours de la fonction publique, la procédure est ouverte, et transparente avec l'affichage des offres de recrutement et des listes des personnes déclarées admissibles et admises aux mérites.

Les candidats sont ainsi informés de l'évolution de leur candidature à chaque phase de la campagne de recrutement.

2.2 Les personnels titulaires ingénieurs et techniciens

Ce sont des ingénieures et ingénieurs, des techniciennes et techniciens (IT) et des contractuels qui exercent les activités de support et de soutien à la recherche.

Les processus sont différents selon la nature du recrutement : permanent (personnels titulaires) ou temporaire (personnels contractuels).

Le recrutement des personnels IT titulaires se fait soit par concours de la fonction publique, par mobilité ou accueil en détachement dans le corps.

Chaque année, ce sont plus de 300 postes qui sont offerts aux concours dans toutes les branches professionnelles. Le descriptif des postes est disponible sur le [site candidature en ligne](#).

Les offres sont publiées sur le site des concours du CNRS. Les candidats ont aussi accès à un guide.

La procédure d'inscription est dématérialisée avec une assistance en ligne.

Conformément à la réglementation relative aux concours de la fonction publique, la procédure est ouverte, et transparente avec l'affichage des offres de recrutement et des listes des personnes déclarées admissibles et admises aux mérites.

Les candidats sont ainsi informés de l'évolution de leur candidature à chaque phase de la campagne de recrutement.

Les postes en mutation ou détachement sont publiés sur la [Place de l'Emploi Public](#) et donnent lieu à un recrutement en deux phases (examen des dossiers et auditions), par une commission de recrutement. Les résultats sont communiqués individuellement à chaque candidat.

Les textes réglementaires :

- [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires
- [Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- [Arrêté du 28 février 2002](#) fixant les modalités d'organisation des concours de recrutement d'ingénieurs et de personnels techniques de la recherche au Centre national de la recherche scientifique ;

2.3 Les personnels contractuels de recherche et de soutien à la recherche

Le CNRS publie toutes les offres d'emplois supérieures à 3 mois sur le site Portail Emploi pour tous les contractuels chercheuses, chercheurs ou IT ainsi que pour les doctorantes et doctorants.

Les offres des recrutements des doctorantes et doctirants et CDD chercheuses et chercheurs sont automatiquement publiées en anglais sur le site européen Euraxess Job.

La direction des ressources humaines a diffusé un guide du recrutement afin d'accompagner le recruteur dans la rédaction et la diffusion de l'offre d'emploi, les entretiens et les modalités de sélection.

Une grille d'évaluation (compétences, aptitudes, qualifications...) des candidats permet d'assurer la traçabilité des recrutements et le suivi des opérations de recrutement.

2.4 Les personnels exerçant des fonctions de cadres supérieurs et dirigeants

Le CNRS publie toutes les offres d'emplois de cadres supérieurs et dirigeants sur le portail emploi cadres supérieurs et sur le site de l'emploi public pendant 1 mois. Un comité de sélection auditionne les candidats.

3. Accueil et intégration des personnels au CNRS

Dès son arrivée, les nouveaux arrivants se voient remettre un livret d'accueil par le service de proximité des ressources humaines. Ils sont également conviés à participer aux différentes journées prévues dans leur dispositif d'accueil.

- **La journée nationale d'accueil des nouveaux arrivants**

Au plan national, le CNRS a mis en place depuis 2004 un dispositif annuel dédié à l'accueil des personnels chercheuses et chercheurs, ingénieures et ingénieurs et techniciennes et techniciens nouvellement recrutés. Ce temps d'échanges et de convivialité, d'une durée d'une journée, permet à la gouvernance du CNRS de présenter à ses nouveaux collaborateurs sa stratégie, son organisation générale et sa culture.

La Journée nationale des entrantes et entrants du CNRS (ou JN2E) propose deux moments forts aux participants :

- la matinée est consacrée aux interventions de la gouvernance, recentrées sur des messages clés ;

- l'après-midi propose aux nouveaux entrants d'assister à des mini conférences thématiques de leur choix parmi celles qui leur sont proposées.

En complément du dispositif national, les nouveaux entrants et entrantes bénéficient également de journées d'accueil organisées par les instituts et les délégations régionales dont relèvent leur unité d'appartenance. Afin de vérifier la bonne intégration de chaque nouvel entrant, un entretien est réalisé avec le service des ressources humaines de la délégation gestionnaire dans les 4 à 6 mois suivant la prise de fonction.

- **Le dispositif spécifique des cadres dirigeants**

Chaque cadre recruté dispose d'un accompagnement individualisé : entretien de pratique managériale, mise à disposition d'un mentor, parcours de formation en individuel ou en collectif, entretien de suivi d'intégration sur la base d'un rapport d'étonnement.

- **L'accompagnement des personnes en situation de handicap**

Depuis 2013, le CNRS recrute chaque année une cinquantaine de personnes en situation de handicap sur des postes de chercheurs, ingénieurs, techniciens, doctorants et apprentis.

Le CNRS met en place les aménagements nécessaires à la prise de poste et accompagne les personnels en situation de handicap dans l'exercice de leurs fonctions. Il met en œuvre les actions du plan handicap et facilite l'inclusion de ces personnels au sein de la communauté professionnelle.

- **L'offre sociale**

Le CNRS offre à l'ensemble de ses personnels toute une série de services : restauration collective, berceaux de crèches, offre culturelle.

L'établissement aide aussi les agents dans leur recherche de logement notamment pour les personnels en situations sociales difficiles. Différents axes sont développés afin de permettre aux agents de bénéficier de la réserve interministérielle de logements sociaux ou pour ceux travaillant en Ile de France de bénéficier du partenariat Sciences Accueil qui met en relation les propriétaires et les chercheurs.