

| N° | Action | Recommandation ciblée | GAP Principle(s) | Timing | Responsible Unit | Indicator(s) / Target(s) |
|----|--|-----------------------|---|-----------|--|---|
| 1 | Création d'un groupe de travail pour la rédaction d'une Charte l'éthique et de l'intégrité scientifique de la Recherche à l'UTT et définir les valeurs et les finalités de la science développée à l'UTT puis les principes de base de l'intégrité scientifique de nos chercheurs. Décision à prendre sur l'opportunité de créer un Comité Ethique Rédaction d'une Charte l'éthique et de l'intégrité scientifique de la Recherche à l'UTT Autour de la Directrice adjointe de la recherche et du référent intégrité scientifique de l'établissement, le travail se fera à partir d'une consultation d'un groupe de chercheurs (comité de concertation HRS4R) à soumettre aux instances de l'UTT pour validation finale au Conseil d'administration de l'UTT. L'objectif sera de préciser les valeurs de l'UTT en cohérence avec ses engagements à respecter dans le cadre du Label Développement Durable & Responsabilité Sociétale (Label DD&RS) et agir, pour une recherche durable et un comportement responsable. Un des objectifs de l'Alliance EUT+ vise à ce que les résultats de recherche des projets EUT+ soient mis en correspondance avec les ODD. | 1,2,3,4, 32 | (++) 1. Research freedom | T4 - 2025 | Direction de la Recherche Réfèrent Intégrité Scientifique | Production d'une Charte éthique et de l'intégrité scientifique de la Recherche validée par le Conseil d'administration Décision prise pour la Création d'un Comité Ethique : Oui ou Non Au moins 50 % des résultats de recherche des projets EUT+ seront mis en correspondance avec les ODD. |
| 2 | Rendre obligatoire la signature de la Charte éthique et de l'Intégrité scientifique de la Recherche par tous les chercheurs de l'UTT | 1,2,3,4 | (-/+) 2. Ethical principles | T1 - 2026 | Direction de la Recherche | Signature de la Charte éthique par tous les chercheurs Diffusion de la Charte sur le site web de l'UTT Une session d'information par an par Unité de recherche |
| 3 | Création d'une cellule de projets internationaux et européens | 4, 5, 6 | (++) 4. Professional attitude | T3 - 2025 | Direction aux Relations internationales Direction déléguée l'Université de technologie européenne Administration de la recherche | Rédaction d'un rapport à remettre à la Direction pour la mise en place d'un tel service (identification des processus d'accompagnement à toutes les phases du projet : Information sur les opportunités (Benchmark), Etude de faisabilité / Validation (Critère pour approuver le dépôt du projet), Montage, Préparation, Suivi, et Bilan (Guide pour la conduite d'un projet européen) ; Identification des ressources disponibles à la mise en place de la cellule (Humaines, matériels et financiers) ; Clarification du partage des responsabilités : Articulation entre la Direction de la recherche, la Direction déléguée à l'université de technologie européenne et le Département des relations internationales, plus généralement. Rédaction d'un guide pour la conduite d'un projet européen Organisation de sessions d'information à destination des chercheurs (2 par an) |
| 4 | Renouvellement du Comité de déontologie : Définir sa Composition (les référents déontologies existants – Voir Arrêté N°23-504), son rôle et ses missions. | 5, 31 | (+/) 5. Contractual and legal obligations | T1 - 2025 | Direction Générale | Publication d'un nouvel arrêté du Directeur portant sur le renouvellement du Comité déontologie |
| 5 | Création d'une cellule de projets internationaux et européens (Voir Action liée à l'Art. 4) (Amélioration des processus de suivi de contrat) Sensibilisation des chercheurs à la gestion de projet (Développement de compétences en Méthodologie de Management de Projet -PM²) | 6, 35 | (-/+) 6. Accountability | T2 - 2026 | DRI – DD EUT+ | Formalisation des processus de suivi de contrat – Trim2 2025 Délibération du Conseil d'administration sur les règles de gestion de projet UE et d'incitation des chercheurs Choix d'un logiciel de suivi de projet compatible avec les outils de gestion budgétaire et comptable de l'établissement. (Pléiade ?) – Trim 2 - 2025 Paramétrage et déploiement de l'outil – Trim 4 - 2025 Formation de 5 personnels administratifs à la méthodologie PM² - Trim 3 – 2025 Organisation de session de sensibilisation à la Méthodologie de management de Projet (PM²) à destination de 10 chercheurs par an. |

| | | | | | | |
|----|--|--------------------|---|-----------|---|---|
| 6 | Nomination d'un(e) Assistant(e) de prévention minimum par Unité de recherche. Maintenir un rythme de 9 visites par an de notre Conseiller de prévention et de notre Agent de sécurité incendie à notre plateforme de recherche sur notre Antenne délocalisée. | 7, 23 | (+/-) 7. Good practice in research | T2 - 2025 | Direction Conseiller prévention | 100% des 5 Unités de recherche couvertes par au minimum 1 assistant(e) de prévention. 9 visites par an sur le Site de Nogent par le Conseiller de prévention. |
| 7 | S'engager dans tous les aspects de la Science Ouverte et chercher à obtenir le label Sciences Avec et Pour la Société (SAPS) Formation de sensibilisation des chercheurs au droit d'auteur : Amélioration de l'accompagnement des primo arrivants (ou débutants) sur les questions liées à la propriété intellectuelle (dans les contrats de recherche, dans les brevets, etc). Intervention dans les journées d'intégration des nouveaux chercheurs de chaque unité de recherche sur le rôle du service dédié aux partenariats et à la valorisation de la recherche (sous toutes ses formes). | 8,31, 35 | (+/-) 8. Dissemination, exploitation of results | T4 - 2026 | Direction de la recherche Bibliothèque universitaire Service Partenariats et Valorisation de la Recherche | Taux de dépôt dans HAL (% des publications en accès ouvert) Action label DD&RS : % des publications en accès ouvert 53 % puis 70 puis 80 % à 5 ans Action label DD&RS : % des bases de données en accès ouvert -- >> 20 >> 45 % à 5 ans Formation de sensibilisation des chercheurs au droit d'auteur : Présentation des grands principes à destination des primo arrivants 5 UR / 5 présentations public cible R1, R2 et R3. ==> Comprendre les concepts de base des règles de propriété des données appliquées à ses propres recherches Production d'un Module de 12h à destination des chercheurs |
| 8 | Maintien des activités de Diffusion de la Culture scientifique : Organisation des Cafés de la Recherche Cycle de conférences de vulgarisation scientifique "Tech et Sciences en Partage," Animations lors de la "Fête de la Science" | 9 | (++) 9. Public engagement | T1 - 2025 | Direction de la Recherche Direction de la Communication | Organisation de 8 "Café de la recherche" par an Organisation de 5 Conférences par an à destination du Grand public Participation à 100% des Fêtes de la Science (une par an) |
| 9 | Obtention du Label DD&RS Application du Schéma Directeur DD&RS Adoption d'un nouveau Plan égalité femmes – hommes 2025-2028 (Traduire le document en anglais) Traduire le plan Egalité Diversité Inclusivité en anglais Rendre accessible ces deux plans traduits en anglais sur la page web HRS4R de l'UTT pour présenter nos actions aux candidats qui postulent à l'UTT | 9, 10, 23, 27 | (+/-) 10. Non discrimination | T2 - 2025 | Direction adjointe de l'UTT | Obtention du Label DD&RS Plans Egalité Femmes / homme et EDI traduits et rendus accessibles aux candidats étrangers |
| 10 | Définition d'un système d'évaluation des enseignants-chercheurs contractuels régulier, équitable et transparente par un comité indépendant tout au long de la carrière dans de nouveaux statuts des enseignants-chercheurs contractuels. | 11, 15, 17, 26, 27 | (++) 11. Evaluation/ appraisal systems | T2 - 2026 | DRH | Validation par le Conseil d'administration de nouveaux statuts des enseignants-chercheurs contractuels |
| 11 | Application de la politique OTM-R validée en Conseil d'administration le 22 juin 2023 : Rappel des principes de la politique OTM-R à chaque nouvelle campagne d'emplois Transmission de la politique OTM-R à tous les membres des comités de sélection | 12, 17 | (+/-) 12. Recruitment | T1 - 2025 | DRH | Diffusion de la politique OTM-R sur le site web de l'UTT. Joindre la politique OTM-R à tous les membres du comité de sélection lors de leur convocation |

| | | | | | | |
|----|--|------------------------|---|-----------|---|---|
| 12 | <p>Elargir la communication des offres d'emploi et assurer une diffusion plus large des offres d'emploi de l'UTT</p> <p>Former les personnels de la DRH à la publication de postes sur la plateforme Euraxess</p> <p>Revoir le format des publications de postes afin qu'il soit conforme à la publication des offres sur la plateforme Euraxess ;</p> <p>Publication des offres d'emplois sur la plateforme (y compris celles des postes de cadres administratifs à haute responsabilité).</p> | 13 | (-/+) 13. Recruitment (Code) | T2 - 2025 | DRH | <p>Produire un guide utilisateur pour la diffusion des offres sur la plateforme Euraxess</p> <p>Revoir les descriptifs de fiche de poste en conséquence (selon les exigences de la plateforme Euraxess)</p> <p>Diffuser 100 % des postes d'enseignants-chercheurs titulaires ou contractuels, et de manière générale, tous les postes, validés par la campagne d'emploi votée par le Conseil d'administratif, y compris les offres de contrats doctoraux</p> <p>Et au fil de l'eau des cadres de l'Université, diffuser 100% des offres d'emploi de chercheurs ainsi que celles des cadres administratifs de haut niveau.</p> |
| 13 | <p>Maintien de la diffusion des vidéos de sensibilisation des biais de sélection (voir plan EDI)</p> <p>Fournir les données sexuées aux présidents des comités de sélection avec l'historique des recrutements au sein de l'Unité de recherche, les candidatures reçues (Voir plan EDI)</p> <p>Etendre la diffusion de la grille d'impartialité aux recrutements des personnels contractuels</p> | 10, 14, 17 | (+/-) 14. Selection (Code) | T1 - 2025 | DRH | <p>Diffuser la vidéo des biais de sélection et fournir les données sexuées à 100% des membres des comités de sélection</p> <p>Diffusion la grille d'impartialité à 100 % des membres des comités de sélection que ce soit pour les recrutements de personnels titulaires ou contractuels</p> |
| 14 | <p>Indiquer un lien hypertexte sur 100% des offres d'emplois R3 et R4 contractuels qui renvoie aux (nouveaux) statuts des enseignants-chercheurs contractuels dont une version traduite en anglais</p> | 15 | (++) 15. Transparency (Code) | T2 - 2026 | DRH | <p>100% des offres d'emplois R3 et R4 publiées renvoient vers les statuts qui encadrent le poste ouvert au recrutement.</p> |
| 15 | <p>Produire une nouvelle grille d'évaluation des candidatures et ouvrir la possibilité d'appliquer des pondérations différentes à chacun des critères de sélection. S'appuyer sur le référentiel européen des compétences pour les chercheurs.</p> | 16, 17, 36 | (++) 16. Judging merit (Code) | T2 - 2026 | Direction de la recherche Direction de la Formation et de la pédagogie | <p>100% des offres d'emploi sont accompagnés de la grille d'évaluation pondérée, adaptée au profil du poste recherché</p> |
| 16 | <p>Tâche de l'initiative EUt+ qui vise à favoriser l'engagement systémique du personnel en faveur du développement d'EUt+.</p> <p>Le rôle de cette tâche est l'élaboration et l'intégration d'une stratégie de ressources humaines commune qui tient compte de la diversité des parcours professionnels, de la mobilité du personnel, de la formation linguistique, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.</p> <p>Un des objectifs principal est également de favoriser et d'encourager la mobilité des personnels quel que soit leur statut.</p> | 10, 17, 18, 23, 28, 29 | (+/-) 18. Recognition of mobility experience (Code) | T4 - 2026 | DRH EuT+ | <p>Dans un premier temps, et pour tous les membres de l'EUt+, l'indicateur choisit est d'observer le taux de satisfaction en matière de mobilité du personnel. L'objectif est d'atteindre un taux supérieur ou égal à 80 %.</p> |
| 17 | <p>Etudier l'opportunité de s'inscrire dans la démarche « Coalition on Advancing Research Assessment (CoARA) »</p> | 19, 20 | (++) 19. Recognition of qualifications (Code) | T3 - 2026 | Direction de la recherche | <p>Résultat de l'étude d'opportunité de s'inscrire (ou non) la démarche « Coalition on Advancing Research Assessment (CoARA) »</p> <p>Si oui, définir les impacts attendus</p> |

| | | | | | | |
|----|---|--------------------|---|-----------|---|---|
| 18 | Mettre en place un système d'accompagnement des carrières qui prend en compte les jeunes chercheurs de catégorie R2 qui correspond généralement aux personnels de niveau post-doctorat ==> Définition des modalités d'accompagnement (Quoi ? Qui ? Quand ?) | 21, 25, 28, 30 | (--) 21. Postdoctoral appointments (Code) | T3 - 2025 | Elus du Conseil scientifique | Accompagner 100% des post-doctorats qui ont accepté le dispositif |
| 19 | Recherche de financement systématique pour faire participer les doctorants à des conférences pendant leur thèse et publier leur premier article ou encore favoriser la mobilité internationale | 22 | (+/-) 22. Recognition of the profession | T3 - 2025 | Ecole doctorale Direction de la recherche | Augmenter le nombre de doctorants qui bénéficient d'un budget d'accompagnement. (Fournir la statistique pour chaque année universitaire) |
| 20 | Rappeler dans toutes les fiches de postes d'encadrement la responsabilité sociétale de l'établissement et le rôle des titulaires de ces postes pour garantir la tenue de ces engagements. Former les enseignants-chercheurs aux enjeux DD-RS (Voir Schéma Directeur DD&RS de l'UTT) ==> Renvoi à la compétence « Working with others » du référentiel européen des compétences des chercheurs Produire un plan d'actions Qualité de Vie et Conditions de Travail à destination de tous les personnels y compris les personnels académiques et scientifiques. | 23, 34, 37, 39 | (++) 23. Research environment | T2 - 2025 | Direction Générale Direction Générale des Services DRH Direction de la recherche | 100% des fiches de postes d'encadrement qui rappellent la responsabilité sociétale de l'établissement et le rôle des titulaires de ces postes pour garantir la tenue de ces engagements. 50 % des enseignants-chercheurs auront suivi une formation aux enjeux du DD&RS d'ici 2 ans, 100% à 5 ans (voir Objectifs du schéma directeur DD&RS) Validation d'un plan d'actions Qualité de Vie et Conditions de Travail par le Comité social d'Administration (i.e. les représentants des personnels) |
| 21 | Création d'un baromètre qualité de vie et conditions de travail Amélioration de l'accessibilité des bâtiments aux personnes en situation de handicap moteur et sensoriel Développer des dispositifs facilitant la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle : Création d'espaces d'allaitement, faciliter l'accès à la garde d'enfants (crèche) | 7, 10, 24, 27 | (++) 24. Working conditions | T3 - 2026 | Direction adjointe | Créer le Baromètre et définir la cible après avoir effectué une première mesure % des bâtiments accessibles aux personnes en situation de handicap moteur/sensoriel (100%/60% à 2 ans / 100% à 5 ans) Disposer de 3 salles d'allaitement |
| 22 | Favoriser l'accès à des formations des personnels contractuels non permanent | 21, 25, 28, 37, 38 | (+/-) 25. Stability and permanence of employment | T2 - 2025 | DRH Elus du Conseil scientifique | 5 chercheurs non permanents inscrits à au moins une session de formation aux compétences du référentiel européen de compétences des chercheurs |
| 23 | Ecrire de nouveaux Statuts des Enseignants-chercheurs contractuels qui encadrent leur carrière, les conditions de recrutements, évolution de carrière, échelle de rémunération, définition des devoirs et obligations, ...). Action qui répond aux Art. 11, 15, 17, 26, 27 | 11, 15, 17, 26, 27 | (+/-) 26. Funding and salaries | T4 - 2025 | DRH | Validation des statuts par le Conseil d'administration après avis des instances consultatives Puis, déterminer le nombre (Cible) de potentiels nouveaux bénéficiaires |

| | | | | | | |
|----|--|------------------------|---|-----------|--|---|
| 24 | Rédaction du nouveau plan d'égalité entre les femmes et les hommes Mesurer l'index de l'égalité professionnelle (indicateur du schéma Directeur DD&RS) | 10,11,12,14, 27 | (+/-) 27. Gender balance | T3 - 2025 | Direction - DRH – Référénte égalité femmes – hommes | Validation du nouveau plan d'égalité entre les femmes et les hommes en Conseil d'administration Procédure de mesure de l'index l'égalité professionnelle et définition des indicateurs / cibles |
| 25 | Déploiement effectif du dispositif de l'Offre de Bienvenue (R3) qui intègre la mise en place de mentorat, d'un budget de fonctionnement, des dispositifs sur appel à projet dédiés aux primo arrivants et une possibilité d'allègement de service d'enseignement. | 25, 28, 30, 33 | (+/-) 28. Career development | T2 - 2025 | Direction de la recherche Direction de la Formation et de la Pédagogie DRH | Application du dispositif d'Offre de Bienvenue à 100% des nouveaux arrivants R3 |
| 26 | Valoriser la mobilité sectorielle : A travers les différents cadres offerts par la loi pour les fonctionnaires et les nouveaux statuts des enseignants-chercheurs contractuels, offrir des dispositifs qui permettront de déployer des plans de carrières qui favoriseront la mobilité sectorielle des chercheurs R3 à R4. Pour les jeunes chercheurs R1 et R2, s'engager dans les projets Horizon Europe WIDERA Amélioration des conditions d'accueil des chercheurs et scientifiques invités de court et moyen séjour : Accompagnement pour le logement, les démarches administratives et la découverte de la culture locale (Mobility friendly Plan des chercheurs) | 11, 12, 13, 18, 24, 29 | (--) 29. Value of mobility | T2 - 2026 | DRH, Direction de la Recherche, Direction aux Relations internationales | Accompagner 1 projet de mobilité par an par ERI Dépôts de projet jusqu'à obtenir 1 projet Horizon Europe WIDERA dans les 4 ans à venir Rédaction d'un Cahier des charges pour l'amélioration des qualités d'accueil des chercheurs étrangers ou nouveaux dans la région. Analyse de l'existant et recherche de moyens pour fournir le panel de services compatibles à un niveau de qualité d'accueil satisfaisant (Référence : Devenir Centre d'accueil Euraxess) |
| 27 | Informé chaque année le personnel sur la campagne de promotion, les critères, la rédaction du dossier et communiquer sur la liste des promus (Plan EDI) Donner chaque année en amphi, une information sur le déroulé de la carrière académique (Pan EDI) Etudier le cadre pour l'instauration d'une proposition entretien d'activités (au minimum une fois tous les deux ans) pour tous les agents de catégories de chercheurs (de R2 à R4) | 21, 25, 28, 30, 37 | (--) 30. Access to career advice | T2 - 2026 | Direction de la recherche Direction de la Formation et de la Pédagogie DRH Elus du Conseil scientifique | Diffusion d'un mail d'information systématique à chaque campagne de promotion à tous les chercheurs éligibles 1 session d'information par an sur le déroulé de la carrière académique à destination de toute la communauté des chercheurs (R1 à R4) Faire valider le cadre de l'instauration d'une proposition d'entretien d'activités (au minimum une fois tous les deux ans) pour tous les agents de catégories de chercheurs (de R2 à R4). Cadre à valider après concertation des représentants des personnels |
| 28 | Rédiger et diffuser une politique institutionnelle sur la Propriété Intellectuelle (Lignes Directrices de la Politique Interne de Propriété Intellectuelle) | 5, 8, 31 | (-/+) 31. Intellectual Property Rights | T2 - 2026 | Service Partenariats et Valorisation de la Recherche | Validation des Lignes Directrices de la Politique Interne de Propriété Intellectuelle en Conseil d'administration |
| 29 | Application des dispositions de l'offre de bienvenue aux nouveaux enseignants-chercheurs de l'UTT et plus particulièrement la définition d'une décharge de service et d'un service d'enseignement adapté à la prise de fonction. | 28, 33 | (-/+) 33. Teaching | T2 - 2025 | DRH Direction de la Formation et de la pédagogie Direction de la recherche | Nombre de nouveaux enseignants-chercheurs qui bénéficient d'une décharge d'enseignement |

| | | | | | | |
|----|--|--------------------|--|-----------|---|---|
| 30 | Analyse des remontées dans la plateforme et identification du nombre de cas dont le recours à une médiation interne ou externe pourrait suffire à gérer la situation Chiffrer le nombre de remontées en proportion, qui émanent d'un lanceur d'alerte (dont les témoins) anonyme | 24, 34 | (+/-) 34. <i>Complains/ appeals</i> | T3 - 2026 | Direction générale DRH – Service juridique | Nombre de saisines qui pourraient faire l'objet d'une médiation Nombre de situation dont le ou la plaignant(e), ou la personne témoin, demande à conserver la confidentialité de son identité |
| 31 | Rappeler le rôle de la Direction de thèse à toute personne assumant cette responsabilité | 30, 36 | (+/-) 36. <i>Relation with supervisors</i> | T3 - 2025 | Ecole doctorale | Une session d'information par an à destination de 100% des nouveaux-elles directeurs-trices de thèse |
| 32 | Intégrer au plan de formation des modules destinés à développer les compétences « Working with others » du Référentiel européen de compétences des chercheurs Pour mener un entretien d'activités, définir le rôle des personnes qui conduiront ces entretiens d'activités | 28, 30, 36, 37 | (-/+) 37. <i>Supervision and managerial duties</i> | T2 - 2026 | DRH Direction de la recherche | Proposer deux modules de formation par an ouverts à au moins 5 chercheurs chacun. ==> Nombre d'inscrits aux modules de formation « Working with others » Produire une note qui définit le rôle et l'attitude à tenir de la personne qui conduirait les entretiens de carrières. |
| 33 | Cibler des compétences du référentiel européen pour les chercheurs et proposer un plan de formation adapté aux objectifs avec l'ouverture d'un programme de formation des chercheurs (Sciences ouvertes, gestion de projet méthodo PM ² , Open access, montage de projet UE, Procédures de sélection suivant les catégories, droit d'auteurs, ...) dans le plan de formation RH de l'année 2026 | 21, 23, 25, 37, 38 | (-/+) 38. <i>Continuing Professional Development</i> | T4 - 2025 | DRH Direction de la Recherche | Identification des compétences à cibler (Research-comp). Minimum 4 compétences Etablir un plan de formation Minimum 4 formations / an et - 5 Bénéficiaires par module |
| 34 | Créer une procédure pour permettre aux chercheurs de remonter leurs besoins de formation (à l'instar de ce qui est proposé aux personnels administratifs) | 28, 30, 38, 39 | (-/+) 39. <i>Access to research training and continuous development</i> | T3 - 2025 | DRH | 100% des chercheurs doivent se déclarer en capacité à partager leur besoin en formation |