

TEMPLATE 2 – ANALYSE DES LACUNES - VUE D'ENSEMBLE

Numéro de dossier :

Nom de l'organisation en cours d'examen :

Coordonnées de l'organisation:

DATE DE SOUMISSION :

DATE DE RATIFICATION DE LA CHARTE ET DU CODE :

ANALYSES DES LACUNES

La Charte et le Code constituent la base de l'analyse des lacunes. Afin d'en favoriser la cohésion, les 40 articles ont été renumérotés sous les rubriques suivantes. Veuillez indiquer ci-dessous le résultat de l'analyse des lacunes de votre organisation. Si votre organisation ne répond pas pleinement aux critères actuellement, veuillez indiquer si la législation nationale ou organisationnelle peut limiter la mise en œuvre de la Charte, les initiatives qui ont déjà été prises pour améliorer la situation ou les nouvelles propositions qui pourraient remédier à la situation actuelle.

Charte européenne du chercheur et code de conduite pour le recrutement des chercheurs : aperçu de l'analyse des lacunes

| | | | |
|--|--|---|---|
| <p>Statut : dans quelle mesure cette organisation répond-elle aux principes suivants ?</p> | <p>Mise en œuvre : ++ = entièrement mis en œuvre +/- = presque mais pas complètement mis en œuvre -/+ = partiellement mis en œuvre -- = mise en œuvre insuffisante</p> | <p>En cas de --, -/+ ou +/-, veuillez indiquer l'"écart" réel entre le principe et la pratique actuelle dans votre organisation. Le cas échéant, indiquez toute législation nationale/régionale ou réglementation organisationnelle qui entrave actuellement la mise en œuvre.</p> | <p>Initiatives entreprises et/ou suggestions d'amélioration :</p> |
|--|--|---|---|

Aspects éthiques et professionnels

| | | | |
|--------------------------------|---|---|--|
| <p>1. Liberté de recherche</p> | <p>-/+ = partiellement mis en œuvre</p> | <p><u>Législation en vigueur</u> Décision du Conseil Constitutionnel n° 83-165 DC du 20/01/1984, n° 93-322 DC du 30/07 1993, n° 94-355-DC du 10/01 1995, n° 94-358 DC du 26/01/1995 et n° 2010-20/21 QPC du 6/08 2010 ainsi que l'Articles L. 123-9, L719-1, L. 719-2, L. 952-2, L. 952-4 et L. 952-6 du code de l'éducation</p> | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Afin de promouvoir la liberté des jeunes chercheurs, souvent financés sur des projets, l'IPGP a mis en place des bourses de mobilité pour les doctorants, leur offrant la possibilité de construire leur propre projet et leur réseau de recherche. • Les collaborateurs internationaux en visite sont encouragés à interagir avec les étudiants et les |
|--------------------------------|---|---|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p><u>Ecarts</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Une visibilité imparfaite parmi le personnel scientifique sur : <ul style="list-style-type: none"> a) les financements disponibles b) les ressources et les services existants (plateformes analytiques ; expertise). • Nécessité de développer les connaissances individuelles sur les droits de propriété intellectuelle (DPI). | <p>jeunes chercheurs et à développer des projets indépendants.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En plus des appels nationaux et internationaux, l'IPGP a mis en place un appel à projets interne (par exemple, faciliter les preuves de concept) pour lequel tout le personnel scientifique est éligible. • Le conseil d'administration de l'IPGP encourage toute initiative en matière de recherche (des courriels internes informent régulièrement des nouveaux appels à projets). • Un bureau de soutien (appelé Bureau des contrats) existe à l'IPGP pour aider les chercheurs à monter et soumettre des projets nationaux et internationaux. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les fiches descriptives des plateformes analytiques disponibles et des observatoires doivent être régulièrement mises à jour et rendues plus accessibles à l'ensemble du personnel. • La base de données des compétences techniques et administratives doit être mise à jour sur l'intranet de l'IPGP. • Renforcement de la diffusion des sources de financement existantes, des appels nationaux et internationaux. • Mettre en place un accès au soutien juridique à la recherche, éventuellement en coopération avec les services juridiques de l'UP. |
|--|--|--|--|

| | | | |
|---------------------------|-------------------------------------|---|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir les activités de la Fondation d'Université de Paris pour le financement de projets pluridisciplinaires et innovants. |
| 2. Les principes éthiques | -/+ = partiellement mis en œuvre | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Articles L 123-6, L. 952-2, L. 952-6, L. 952-6-1 et L. 952-15 du code de l'éducation</p> <p><u>Ecart</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Absence de diffusion de ressources en ligne consacrées aux chartes ou codes de conduite. • Absence de formation à l'éthique, de discussions ou d'approbation des chartes et codes éthiques. | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Un référent IPGP pour l'intégrité scientifique nommé depuis janvier 2019, et coordonné avec ses pairs à Université de Paris. • Un référent IPGP pour les questions de harcèlement participant à la cellule dédiée mise en place à Université de Paris. • Ressources existantes sur l'éthique disponibles sur le site internet des programmes doctoraux. • Une journée de formation à l'éthique est proposée par l'école doctorale aux nouveaux doctorants. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborer et diffuser une charte éthique de l'IPGP avec des valeurs et des principes fondamentaux. • Renforcer de la communication sur les principes éthiques sur le site web de l'IPGP. • Formation générique sur les principes éthiques fondamentaux de la recherche, y compris les spécificités de l'IPGP sur la surveillance des risques telluriques, pour tout le personnel de l'IPGP (junior et senior). • Les représentants éthiques de l'IPGP doivent se coordonner avec le comité éthique de l'UP. |

| | | | |
|--|---|--|---|
| <p>3. Responsabilité professionnelle</p> | <p>-/+ = partiellement mis en œuvre</p> | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Article L. 952-2 du code de l'éducation Articles L. 111-1, L. 113-2, L. 113.5, L. 122-4, L. 335-2, L. 335-3 et L. 335-8 du code de la propriété intellectuelle</p> <p><u>Ecart</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La sensibilisation au plagiat est limitée aux doctorants. • L'utilisation de logiciels de lutte contre le plagiat est laissée à la discrétion des chercheurs. • Les règles de propriété intellectuelle et de propriété des données ne sont abordées que pour les doctorants ou au cas par cas lors de la mise en place de conventions. • Manque de reconnaissance de la responsabilité des chercheurs pour minimiser l'impact de leur recherche sur l'environnement, de la fiabilité de l'ensemble de la recherche collaborative et de la responsabilité individuelle pour la fiabilité de leur propre contribution. | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Charte d'utilisation (droits et devoirs des utilisateurs) des plateformes • Journée de formation à l'éthique au sein du Programme doctoral et page web dédiée • Charte des thèses adoptée par l'Université Sorbonne Paris Cité (USPC) et mise en place à l'IPGP/UP. • Création du groupe de discussion greenglobe à l'IPGP. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Journée de formation consacrée à l'intégrité et à la responsabilité de la recherche pour tous les chercheurs juniors et seniors. • Des logiciels permettant d'éviter le plagiat seront mis à la disposition du personnel sur l'intranet. • Une formation à l'utilisation des logiciels de lutte contre le plagiat sera dispensée. • Favoriser les voyages en train pour les déplacements de moins de 1000 km. • Promouvoir les réunions à distance pour le comité de mi-parcours des thèses et les rapports d'avancement des projets. • Calculer l'empreinte carbone des équipes de l'IPGP. • Compensation systématique du CO2 lorsque des vols longue distance sont utilisés pour se rendre aux grandes conférences à l'étranger. |
|--|---|--|---|

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p>4. Attitude professionnelle</p> | <p>+/- = presque mais pas complètem ent mis en œuvre</p> | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Article L. 123-3 du code de l'éducation Article L. 112-1 du code de la recherche</p> <p><u>Ecarts</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Absence de procédures pour les projets avec des contractants privés. • Absence de règles lors de la collaboration avec des chercheurs de pays à faible revenu, pour la mise en place d'actions de partage sans bénéfice. | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapports descendants et ascendants à tous les niveaux : réunions mensuelles avec les responsables des équipes de recherche (chefs d'équipe), des observatoires et des services ; réunions d'équipe ; réunions du conseil scientifique, du conseil pédagogique et du conseil d'administration ; rapport annuel de chaque équipe sur ses activités et son plan de recherche ; plan de recherche quinquennal. • Les comptes rendus des réunions mensuelles avec les chefs d'équipe, les observatoires et les services sont disponibles sur la page web dédiée de l'IPGP. • Construire l'accessibilité aux personnes handicapées. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Améliorer le respect par les chercheurs de leurs obligations vis-à-vis des agences de financement et des partenaires (rapports, etc.). • Charte de conduite pour les projets avec des contractants privés. • S'assurer que le partage des bénéfices non monétaires est garanti lors de collaborations avec des pays à faibles revenus.. |
| <p>5. Obligations contractuelles et légales</p> | <p>-/+ = partielleme nt mis en œuvre</p> | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Article L. 952-2 du code de l'éducation</p> | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les obligations contractuelles sont supervisées par le bureau des contrats de l'IPGP. |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | <p>Articles L. 111-1, L. 113-2, L. 113.5, L. 122-4, L. 611-1 et suivant du code de la propriété intellectuelle</p> <p><u>Ecarts</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance non systématique des sources de financement dans les publications. • Publication non systématique sur les archives en libre accès. • Méconnaissance des réglementations environnementales (européennes, régionales et internationales) comme par exemple le protocole de Nagoya. | <ul style="list-style-type: none"> • Des données de suivi sont disponibles au niveau institutionnel sur toutes les activités de recherche. • Charte IPGP et Université de Paris pour les affiliations sur les publications. • Suivi des échantillons (pour les échantillons de roche des expéditions marines, ils sont tous assignés avec un numéro international d'échantillon géologique IGSN). La publication sur HAL (archives ouvertes) est maintenant obligatoire. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Création de formulaires de reconnaissance officiels à télécharger sur le site web de l'IPGP (plates-formes, infrastructures, sources de financement, etc.) • Publication sur le site des principales réglementations pouvant s'appliquer aux activités de recherche de l'IPGP (environnement, protocole de Nagoya, directives, etc.). • Respect des règles contractuelles de travail lors des comités de suivi de thèse et lors de la soutenance de thèse. • En collaboration avec Université de Paris, réalisation de formations sur le protocole de Nagoya et les autres réglementations européennes/internationales relatives à |
|--|--|---|---|

| | | | |
|---------------------------------------|-------------------------------------|---|---|
| | | | l'environnement et aux activités de recherche de l'IPGP. |
| 6. Responsabilité | -/+ = partiellement mis en œuvre | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Articles L. 719-5, R. 719-51 à R. 719- 112 et R. 719-113 à R. 719-171 du code de l'éducation</p> <p><u>Ecart</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Manque de formation et de règles écrites favorisant des enregistrements clairs et précis pour permettre la vérification et la reproduction des résultats (analyses, expériences, modèles) par d'autres. • Pas de répertoire général de données (en accès libre) à l'IPGP. • Pas de directives claires concernant le RGPD (directive européenne sur la protection des données). | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fort impact sociétal des activités d'observation. • Budget annuel de l'IPGP supervisé par le conseil d'administration de l'IPGP et le Rectorat de Paris. • Cours à l'école doctorale sur les bonnes pratiques de laboratoire (acquisition de données, procédures expérimentales, ...). • Accès libre aux logiciels et codes développés dans le cadre des projets de recherche (Github, centre de données de l'IPGP). <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en place de carnets numériques pour tous les utilisateurs de la plateforme analytique PARI et autres laboratoires (formation, vérification, coaching) ; pour les travaux de terrain. • Distribution systématiques de cahiers de laboratoire à tous les doctorants. • Ouverture d'un répertoire de données IPGP (sous la gestion du centre de données de l'IPGP, avec traçabilité des données). |
| 7. Bonnes pratiques dans la recherche | -/+ = partiellement mis en œuvre | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Article L. 951-1-1 du code de l'éducation</p> | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'IPGP dispose d'un agent de défense et de sécurité, d'un correspondant sécurité défense et |

| | | | |
|--|------------------------------|--|--|
| | | <p>Décret n° 82-453 du 28/05/1982 relatif à l'hygiène et la sécurité au travail et à la prévention des risques d'accidents du travail Loi sur la protection des données du 20/06/2018</p> <p><u>Ecarts</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Absence d'affichages de sécurité multilingues dans les laboratoires. • Pas de mise à jour régulière des affichages de sécurité dans les laboratoires. • Pas de sauvegarde commune des données individuelles. • Pas de directives claires concernant le LGPD (directive européenne sur la protection des données) et pas de délégué à la protection des données nommé à l'IPGP. | <p>dans chaque équipe, d'un assistant en prévention des risques.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une charte informatique est délivrée avec toute nouvelle adresse électronique. • Un Comité d'hygiène et de sécurité est fonctionnel à l'IPGP supervisant l'Hygiène dans les laboratoires et les Locaux, la Sécurité interne (sécurité des manipulations en laboratoire, sécurité dans les locaux) et externe (conseils sur la sécurité des déplacements), et l'Environnement (ramassage des ordures). • En conformité avec les règles de la LGPD, des démarches sont entreprises pour améliorer les pratiques de gestion des données personnelles. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Meilleure communication des règles de sécurité, ces règles sont à afficher en plusieurs langues. • Créer une Base de données des risques pour chaque salle de laboratoire. • Les services informatique, RH et sécurité doivent formaliser les règles internes de la LGPD à l'IPGP. • Nomination d'un délégué à la protection des données. |
| 8. Diffusion, exploitation des résultats | +/- = presque mais pas | <u>Législation en vigueur</u> | <u>Déjà mis en œuvre</u> |

| | | | |
|--|---------------------------|--|---|
| | complètement mis en œuvre | <p>Articles L. 531-1 à L. 531-14 du code de la recherche ; Articles L. 123-5, L. 123-6, L. 952-2-1, D. 123-2, to D. 123-7 et R. 711-10 à R. 711-16 du code de l'éducation</p> <p><u>Ecarts</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tous les articles de l'IPGP ne sont pas disponibles en accès libre. | <ul style="list-style-type: none"> • Tous les articles en libre accès de l'IPGP sont publiés sur les archives Hal. • Les données obtenues des observatoires sont rendues accessibles à tous via un portail (http://centrededonnees.ipgp.fr/). • Le rapport annuel de l'IPGP est disponible sur le site de l'IPGP et largement diffusé. • Des formations sont proposées par l'Université de Paris sur la valorisation de la recherche (dépôt de brevet, etc.), sur l'Open Access (Hal) et l'Open Data (SATT ERGANE0, Université de Paris). • Une infrastructure regroupant l'ensemble des instruments analytiques a été mise en place pour une meilleure gestion et visibilité (Plateforme PARI) et des initiatives similaires peuvent être trouvées pour (1) les ressources informatiques avec le Service de calcul parallèle et de traitement des données en sciences de la Terre (S-CAPAD) ou (2) la gestion des données (centre de données IPGP). <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'IPGP devrait s'efforcer de mettre en ligne sur Hal tous les articles acceptés pour publication. • Améliorer les canaux de communication pour transférer les principaux résultats scientifiques aux décideurs politiques. |
|--|---------------------------|--|---|

| | | | |
|------------------------|--|---|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Généralisation du plan de gestion des données (PGD) pour toutes les données de recherche. |
| 9. Engagement public | ++ = entièrement mis en œuvre | <u>Législation en vigueur</u> Articles L.123-2, L. 123-3, L. 123-5, L. 123-6 et L. 952-2 du code de l'éducation | <u>Déjà mis en œuvre</u> <ul style="list-style-type: none"> • La science de l'IPGP est diffusée et disséminée sur Radio/TV/Journaux/ youtube/twitter avec des canaux officiels : @IPGP_officiel, chaîne youtube de l'IPGP. • Une équipe spécifique à l'IPGP est dédiée aux activités de communication et de vulgarisation : Mediaterrre Communication. • Une "fête de la science" est organisée chaque année pour promouvoir la géo-éducation et la vulgarisation pour tous. • L'IPGP organise chaque année un "programme d'université ouverte" ouvert aux citoyens, en collaboration avec UP. • Le personnel de l'IPGP participe aux principaux salons de l'éducation pour promouvoir ses formations... |
| 10. Non-discrimination | +/- = presque mais pas complètem ent mis en œuvre | <u>Législation en vigueur</u> Articles 6 to 7, 18 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; Articles 20 bis, 26 bis et 58 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ;Articles 1 à 5 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 ; Article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ; | <u>Déjà mis en œuvre</u> <ul style="list-style-type: none"> • Formations à l'école doctorale sur les questions de genre dans les métiers de la recherche. • Le groupe sur l'égalité des genres a commencé son activité en janvier 2017. <u>Suggestions d'améliorations</u> |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>Articles 1 et 4 du décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 ;</p> <p>Charte de la promotion de l'égalité et contre la discrimination du 17 décembre 2013</p> <p>Article 7 bis de la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 ;</p> <p>Article 8 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 (modifiée);</p> <p>Article 13 de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978;</p> <p>Article 71-1 de la convention du 4 octobre 1958</p> <p>Loi n° 2011-333 du 29 mars 2011 ;</p> <p>Loi n° 2011-334 du 29 mars 2011 ;</p> <p>Décret n° 2011-905 du 29 juillet 2011 ;</p> <p>Articles L. 123-2 et L. 123-6 du code de l'éducation ;</p> <p>Article 1, 9 et 9-1 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 ;</p> <p>Décret n° 2015-455 du 21 avril 2015</p> <p>Articles L. 712-3-II et L. 712-6-1-IV du code de l'éducation</p> <p>Décret n° 2014-780 du 7 juillet 2014</p> <p>Décret n° 2014-336 du 13 mars</p> <p>Article 16 du décret n° 2013-1310 du 27 décembre 2013 ;</p> <p>Article 6 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983</p> <p>Article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ;</p> <p>Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 ;</p> <p>Décret n° 95-979 du 25 août 1995 ;</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Définir des indicateurs de non-discrimination afin d'établir des politiques ou une charte éthique sur cet aspect. • Etendre la journée de formation sur le genre à d'autres types de discrimination et aux préjugés inconscients pour tous les membres du personnel de l'IPGP. |
|--|---|---|

| | | | |
|--|----------------------------------|--|---|
| | | <p>Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 ; Article L. 712-6-1 III du code de l'éducation; Article 29 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 Charte université-handicapé du 4 mai 2012.</p> <p><u>Ecarts</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les formations à la non-discrimination doivent être étendues à des dimensions autres que le sexe, telles que le handicap, l'origine ethnique, la nationalité, etc. • Manque de sensibilisation aux préjugés inconscients. • Définition restrictive de l'excellence scientifique qui incite les chercheurs à investir des tâches d'intérêt collectif. | |
| 11. Systèmes d'évaluation/appréciation | ++ = entièrement mis en œuvre | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Articles L. 114-1 à L. 114-3, L. 114-3-1 to L. 114-3-7 du code de la recherche Décret n° 2014-1365 du 14/11/2014 Décret n° 86-83 du 17/01/1986</p> | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les doctorants sont suivis pendant leur doctorat par le comité de thèse pour évaluer l'avancement de leurs travaux et identifier tout conflit potentiel avec le directeur de thèse ou les membres de l'équipe. • Les chercheurs de l'IPGP sont évalués ad-hoc pour l'attribution de PEDR ou de promotions. • Le conseil scientifique de l'IPGP évalue les projets soumis aux appels IPGP et UP. |
| Recrutement et Sélection | | | |

| | | | |
|-----------------|--|--|--|
| 12. Recrutement | +/- = presque mais pas complètem ent mis en œuvre | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Décret n° 86-434 du 12/03 1986 chapitre I Décret n° 2011-675 du 15/06/2011 Décret 86-83 du 17/01/1986 Loi 84-16 du 11/01/1984 Décret n° 85-1534 du 31/12/1985</p> <p><u>Ecart</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La publication d'offres d'emplois n'est pas liée à un format explicite spécifiant l'environnement de travail. • Les questions de non-discrimination ne sont pas spécifiques dans les annonces d'emploi. • Actuellement, tous les postes à pourvoir ne sont pas publiés sur les ressources internationales. | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour tous les postes permanents (chercheurs et CNAP, personnel technique et administratif) le recrutement, soit par concours national, soit par détachement, soit par transfert de personnel, suit les règles légales du MESRI. • Les chercheurs post-doctorants sont recrutés par les responsables de projets sur des contrats IPGP à durée déterminée. • Le recrutement des doctorants se fait dans un premier temps par le directeur de thèse. L'admission définitive à l'école doctorale est décidée au niveau de la commission de l'école doctorale qui prend en compte 1. le dossier du directeur de thèse ; 2. la qualité du candidat ; 3. la nouveauté du sujet de thèse. • Tous les postes vacants sont disponibles sur le site Internet de l'IPGP http://www.ipgp.fr/fr/lipgp-recrute et, éventuellement, sur d'autres sites nationaux. • Tous les postes de recherche européens sont publiés sur EURAXESS JOBS https://euraxess.ec.europa.eu/jobs. • Le délai entre la publication de l'offre et la date limite de réponse est réaliste pour les candidats (en moyenne 30 jours pour les contrats à durée déterminée et 6 mois pour les postes permanents). <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> |
|-----------------|--|--|--|

| | | | |
|------------------------|---|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer et voter au conseil d'administration la charte des employés contractuels. • Standardiser les annonces de recrutement en ajoutant une déclaration obligatoire de non-discrimination pour tous les recrutements. • Étendre la pratique de la publication des postes sur une ressource telle que EURAXESS JOBS à tous les postes ouverts. |
| 13. Recrutement (Code) | -/+ = partiellement mis en œuvre | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Article L. 952-6 du code de l'éducation Décret n° 88-654 du 7/05/1988</p> <p><u>Ecarts</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les offres d'emploi en dehors des contrats financés par l'Europe devraient être plus spécifiques sur les informations supplémentaires (environnement de travail) des annonces d'emploi. | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le recrutement pour les contrats européens suit les principes du Code. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Toutes les ouvertures de poste doivent suivre un format spécifique prédéfini avec le service des ressources humaines. • Élaborer un modèle commun pour les offres officielles de doctorat et de post-doctorants de l'IPGP, en suivant les règles de l'UE. • Élaborer un cadre pour la première étape de sélection des doctorants et post-doctorants faite par les chefs de projet ou les directeurs de thèse. |
| 14. Sélection (Code) | +/- = presque mais pas complètement mis en œuvre | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Articles L. 952-6-1 et L. 952-15 du code de l'éducation Articles 9, 9-1 et 9-2 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 Articles 14 à 17 et 27 à 29 du décret n° 86-434 du 12 mars 1986</p> | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le personnel permanent est sélectionné selon les règles du MESRI. • Les procédures de recrutement du personnel contractuel ont été introduites en 2019 et mises à jour en février 2020. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | | <p>Décret n° 86-433 du 12 mars 1986</p> <p><u>Ecart</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Absence de comité ad hoc systématique pour la sélection des candidats post-doctorants et des chercheurs et ingénieurs non permanents. | <ul style="list-style-type: none"> Finaliser les procédures de recrutement du personnel contractuel. Souscrire à l'initiative DORA (https://sfdora.org). |
| 15. Transparence (Code) | +/- = presque mais pas complètem ent mis en œuvre | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Article 4 du décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 Article L. 952-6-1 du code de l'éducation</p> <p><u>Ecart</u></p> <ul style="list-style-type: none"> La pratique consistant à informer les candidats non retenus n'est pas fréquente. | <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Ajouter aux procédures de recrutement de personnel contractuel, l'obligation d'informer les candidats non retenus. |
| 16. Juger le mérite | ++ = entièrement mis en œuvre | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Décret n° 92-70 du 16 janvier 1992 Articles 22 à 24 et 43 à 45 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984</p> | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Les chercheurs de l'IPGP sont recrutés sur la base de leur expérience et de leur qualification. Les chercheurs de l'IPGP sont recrutés sur la base des principes de non-discrimination. |
| 17. Variations dans l'ordre chronologique des CV (Code) | ++ = entièrement mis en œuvre | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Article L. 952-2-1 du code de l'éducation</p> | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Les activités antérieures d'enseignement, de recherche et d'observation sont reconnues. |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | | Art. 26 et 46 du décret n°84-431 du 6/06/1984 | <ul style="list-style-type: none"> Les activités dans le secteur privé (par exemple, l'apport d'expertise aux jeunes entreprises technologiques) sont reconnues. |
| 18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code) | ++ = entièrement mis en œuvre | <u>Législation en vigueur</u> Articles 13 bis, 14 et 14 bis de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 Articles 1 à 12 et 14 à 39, 42 à 49 du décret n° 85-986 du 16/09/1985 Art. 10 à 14, 15 à 17, 33, 39, 46-4°d), 51 et 55 du décret n°84-431 du 6/06/1984 | <u>Déjà mis en œuvre</u> <ul style="list-style-type: none"> L'expérience de la mobilité est reconnue. |
| 19. Reconnaissance des qualifications (Code) | ++ = entièrement mis en œuvre | <u>Législation en vigueur</u> Articles 26 1° et 46 1° du décret n° 84-431 du 6/06/1984 Décret n° 92-70 du 16/01/1992 | <u>Déjà mis en œuvre</u> <ul style="list-style-type: none"> Le recrutement pour les postes permanents suit la législation nationale de reconnaissance des qualifications. |
| 20. Ancienneté (Code) | +/- = presque mais pas complètem ent mis en œuvre | <u>Législation en vigueur</u> Loi n° 2004-391 du 4/05/2004 Décret n° 2009-462 du 23/04/2009 <u>Ecarts</u> <ul style="list-style-type: none"> L'indexation de la position du contrat à durée déterminée n'est pas programmée. | <u>Déjà mis en œuvre</u> <ul style="list-style-type: none"> L'indexation des salaires du personnel permanent est basée sur la décision du ministère et appliquée. Le conseil scientifique de l'IPGP tient compte de l'ancienneté pour recommander le salaire maximum possible. <u>Suggestions d'améliorations</u> |

| | | | |
|--|---|---|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Une grille salariale propre à l'IPGP doit être élaborée et inclure une majoration pour ancienneté. Les modalités d'augmentation doivent être discutées et votées au conseil d'administration. • Les contrats à durée déterminée doivent avoir une grille d'indexation d'ancienneté appropriée. • Dans la Charte des enseignants contractuels, l'augmentation à l'ancienneté doit être abordée et appliquée. |
| 21. Recrutements post doctoraux (Code) | +/- = presque mais pas complètement mis en œuvre | <u>Législation en vigueur</u> Article L. 412-1 du code de la recherche Décret n° 88-654 du 7 /05/1988 Article 4 de la loi n° 84-16 du 11/01/1984 <u>Ecart</u> <ul style="list-style-type: none"> • Les procédures de recrutement ne sont pas équivalentes pour les post doctorants et les chercheurs permanents | <u>Déjà mis en œuvre</u> <ul style="list-style-type: none"> • Les nominations des ATER sont étroitement encadrées par la législation en vigueur. <u>Suggestions d'améliorations</u> <ul style="list-style-type: none"> • Les comités de recrutement pour les post-doctorants doivent être la règle (comme pour les doctorants). |
| Conditions de travail et sécurité sociale | | | |
| 22. Reconnaissance de la profession | | <u>Législation en vigueur</u> Décret n° 2009-462 du 23/04/2009 Décision ministérielle DGRH A1-2 n° 2010-0002 du 22/01/2010 | <u>Déjà mis en œuvre</u> <ul style="list-style-type: none"> • Tous les chercheurs, depuis les premiers travaux de recherche, sont sous contrat de travail. • Une description de poste formelle existe pour tout le personnel technique et administratif, |

| | | | |
|-----------------------------------|---|---|--|
| | | <p>Articles L. 412-1 et L. 412-2 du code de la recherche Décret n° 2009-464 du 23/04/2009</p> | <p>ainsi que pour tous les scientifiques en charge des observatoires.</p> <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'amélioration du système d'expérience professionnelle est élaborée conjointement avec Université de Paris et sera suivie et diffusée à l'IPGP. |
| 23. Environnement de la recherche | <p>++ = entièrement mis en œuvre</p> | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Article L. 951-1-1 du code de l'éducation Décret n° 82-453 du 28 /05/1982 Décret n° 2011-184 du 15/02/2011 Circulaire du Ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique du 31/12/2012 sur application du décret n°2011184 du 15/02/2011 (NOR : R DFF1221624C) Circulaire du premier ministre n°5705/SG du 20/03/2014</p> <p><u>Ecarts</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Manque d'expertise juridique pour aider à la préparation de contrats de confidentialité entre collaborateurs. | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'IPGP est une institution unique combinant trois missions (recherche, formation et observation). Le chercheur qui rejoint l'IPGP est exposé à un environnement offrant de nombreuses opportunités de recherche et de carrière : infrastructures (par exemple, observatoires volcanologiques et sismiques), équipements (par exemple, clusters de calcul performants et plateformes analytiques de pointe). Des équipes de recherche peuvent être rapidement créées pour soutenir les domaines de recherche émergents. Les chercheurs peuvent être affiliés à de nombreuses équipes de recherche et changer facilement d'équipe, après évaluation positive du conseil scientifique de l'IPGP. • L'IPGP dispose d'un bureau des contrats, appelé "Bureau des contrats", dont la mission est de fournir un soutien contractuel et administratif aux chercheurs pour les aider à |

| | | | |
|---------------------------|---|--|---|
| | | | <p>répondre aux appels d'offres et à formaliser les liens avec d'autres institutions de recherche nationales et internationales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'IPGP et ses structures organisent des événements qui contribuent à établir des liens professionnels mais aussi à créer un réseau social au niveau national et international. • Les projets pour les appels nationaux et internationaux sont examinés en interne et les IP sont préparés pour les entretiens. |
| 24. Conditions de travail | +/- = presque mais pas complète- ment mis en œuvre | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Article 1 du décret n° 2000-815 du 25/08/2000</p> <p>Articles L. 952-4, L. 954-1 du code de l'éducation</p> <p>Articles 6 et 7 du décret n° 84-431 du 6/06/1984</p> <p>Décision ministérielle DGRH A1-2 n° 2015-0013 du 4/05/2015</p> <p>Articles 37 à 40 de la loi n° 84-16 du 11/01/1984</p> <p>Décret n° 82-624 du 20/07/1982</p> <p>Décret n° 82-296 du 31/03/1982</p> <p>Décret n° 2002-1072 du 7/08/2002</p> <p>Article 133 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012</p> <p>Article 34, 34 bis, 35, 40 bis et 54 de la loi n° 84-16 du 11/01/1984</p> <p>Décret n° 84-474 du 15/06/1984</p> | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Des équipements sont en place pour le personnel handicapé. • Les règles de sécurité des manipulations avec des produits chimiques sont communiquées au personnel. Les équipements et les espaces de travail sont disponibles pour tout le personnel de l'IPGP. • La publication d'informations sur les risques universels (épidémies, restrictions de voyage, etc.) est régulière. • Tous les locaux techniques de l'IPGP font l'objet d'une évaluation annuelle des risques afin de prendre les mesures nécessaires pour améliorer les conditions de travail. • L'IPGP a récemment introduit le télétravail pour tous ses employés permanents et à durée déterminée ayant une ancienneté dans l'établissement de plus de 6 mois. |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | | <p>Décret n° 84-972 du 26/10/1984 Décret n° 2002-634 du 29/04/2002 Décret n° 2015-580 du 28/05/ 2015 Article 19 du décret n° 84-431 du 6/06/1984 Décision ministérielle du 25/02/2003 Décision ministérielle DGRH A1-2 n° 2012-0009 du 30/04/2012</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Des exercices d'alerte incendie sont organisés chaque année ; • Le personnel a accès à des formations et ateliers externes sur la sécurité (1 par an). <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation aux premiers secours et aux procédures de sécurité pour le personnel effectuant des travaux sur le terrain à distance. • Assurer des visites régulières à la médecine du travail pour tout le personnel de l'IPGP (permanent et à durée déterminée). |
| 25. Stabilité et permanence de l'emploi | ++ = entièrement mis en œuvre | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Articles 4 et 6 bis de la loi n° 84-16 du 11/01/1984 Décret n° 86-83 du 17/01/1986 Loi Sauvadet n° 2012-347 du 12/03/2012 Décret n° 2012-631 du 3/05/2012</p> | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le personnel permanent a une position stable dans l'établissement et peut en outre être détaché ou transféré au niveau national et international sans perdre son poste. |

| | | | |
|-------------------------------|-------------------------------------|---|--|
| 26. Financements et salaires | -/+ = partiellement mis en œuvre | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Article 2 du décret n° 85-730 du 17/07/1985 Décret n° 2013-305 du 10/04/2013 Décret n° 2009-462 du 23/04/2009 Décision ministérielle DGRH A1-2 n° 2010-0002 du 22/01/2010 Décret n° 89-775 du 23/10/1989 Décret n° 90-50 du 12/01/1990 Décret n° 2009-851 du 8/07/2009 Décret n° 2007-772 du 10/05/2007 Article 22 bis-II de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 Article 7 de la loi n° 84-16 du 11/01/1984 Décret n° 86-83 du 17/01/1986</p> <p><u>Ecarts</u></p> <ul style="list-style-type: none"> La grille des salaires pour les contrats à durée déterminée est manquante pour l'IPGP. | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Un financement de recherche de 10 k€ est attribué à chaque jeune scientifique qui obtient un poste permanent. Un appel interne annuel pour des projets scientifiques et des équipements (jusqu'à 50 k€ par projet) existe à l'IPGP et est supervisé par le conseil scientifique. Les salaires des postes permanents sont régis par la grille salariale du MESRI. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Introduire une grille salariale pour les contrats à durée déterminée et la faire approuver par le Conseil d'administration. Améliorer la procédure pour la première année d'un contrat à durée déterminée de type PhD ou Post-doc afin d'assurer le versement rapide du premier salaire. |
| 27. Équilibre entre les sexes | ++ = entièrement mis en œuvre | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Articles L. 123-2 et L. 123-6 du code de l'éducation</p> <p><u>Ecarts</u></p> | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Le groupe sur l'égalité des genres a commencé son activité en janvier 2017. Plusieurs réunions et un atelier sur les femmes dans les géosciences avec quatre intervenants invités ont eu lieu depuis. |

| | | | |
|-------------------------------|--|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> L'équilibre entre les sexes n'est pas parfait pour les chefs d'équipe et pour les autres postes de direction. | <ul style="list-style-type: none"> Le groupe travaille à la définition d'un ou de plusieurs règlements internes en matière d'inconduite fondée sur le sexe. Les activités relatives à l'équilibre entre les sexes sont coordonnées avec l'UP. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Rechercher activement des candidates pour les postes clés de l'IPGP. En particulier, il serait opportun d'avoir des candidates pour les futurs appels à candidature des directeurs de l'IPGP (dans les 5 à 10 prochaines années). Faire respecter l'équilibre entre les sexes dans les comités d'évaluation des thèses à mi-parcours. |
| 28. Développement de carrière | +/- = presque mais pas complètem ent mis en œuvre | <u>Législation en vigueur</u> Articles 18-1 et 19 du décret n° 84-431 du 6/06/1984 | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Disponibilité des formations, identification des besoins de formation. Entretiens annuels du personnel technique permanent. Suivi personnalisé du personnel permanent et à durée déterminée par leurs superviseurs et le conseil d'administration de l'IPGP. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Introduire des entretiens annuels pour les chercheurs qui en ressentent le besoin. |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Introduire des entretiens annuels pour les chefs d'équipe avec les directeurs de l'IPGP. |
| 29. Valeur de la mobilité | ++ = entièrement mis en œuvre | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Articles 13 bis, 14, 14 bis et 24 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 portant droits et obligations des fonctionnaires</p> <p>Articles 10 to 14, 15 à 17, 39, 46 4° et 55 du décret n° 84-431 du 6/06/1984</p> <p>Décret n° 2014-364 du 21/03/2014</p> <p><u>Ecart</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La mobilité du personnel technique et administratif est rare entre les différentes équipes ou services. | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le personnel permanent permet d'assurer des détachements. • Les chercheurs de l'IPGP sont régulièrement invités comme chercheurs ou professeurs dans différentes universités nationales et internationales. • Les chercheurs en début de carrière partent souvent en détachement lorsqu'ils travaillent pour un projet international. • Un programme de mobilité existe pour les doctorants. • Le personnel de l'IPGP peut demander un congé temporaire et travailler comme personnel du CNRS pendant un ou deux ans. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir la mise en commun des ressources techniques et administratives entre les équipes et les services. |
| 30. Accès à l'orientation professionnelle | +/- = presque mais pas complète- ment mis en œuvre | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Loi n° 2004-391 du 4/05/2004</p> <p>Loi n° 2007-148 du 2/02/2007</p> | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le service RH diffuse régulièrement des informations sur les formations disponibles, y compris les formations de développement de carrière à long terme. |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Tout membre du personnel de l'IPGP peut prendre un congé de formation dans les conditions légales. • Les superviseurs font une évaluation annuelle des besoins de développement de carrière de leur personnel technique. |
| 31. Droits de propriété intellectuelle | ++ = entièrement mis en œuvre | <u>Législation en vigueur</u> Articles L. 111-1, L. 113-2, L. 113.5, L. 122-4, L. 611-1 et suivants du code de la propriété intellectuelle. | <u>Déjà mis en œuvre</u> <ul style="list-style-type: none"> • Le bureau des contrats de l'IPGP veille à ce que les droits de propriété intellectuelle soient protégés dans tous les contrats de coopération en matière de recherche. • Pour les licences, l'IPGP s'adresse à la SATT (Société d'accélération du Transfert de Technologies) et aux services juridiques d'UP. |
| 32. Co-auteurs | +/- = presque mais pas complètem ent mis en œuvre | <u>Législation en vigueur</u> Articles L. 113-2, L. 113-3, L. 613-29 à L. 613-32 du code de la propriété intellectuelle. <u>Ecart</u> <ul style="list-style-type: none"> • Règles informelles mais rien d'officielle pour la co-signature | <u>Déjà mis en œuvre</u> <ul style="list-style-type: none"> • Il existe de bonnes pratiques telles que le fait que les masters, les doctorants ou les post-doctorants signent en tant que premier auteur sur leurs articles liés à leurs projets. <u>Suggestions d'améliorations</u> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboration d'une charte de publication de l'IPGP fixant : l'ordre des auteurs, l'identification du rôle de chaque auteur, la participation du personnel technique, les remerciements. |
| 33. Enseignement | ++ = entièrement | <u>Législation en vigueur</u> | <u>Déjà mis en œuvre</u> <ul style="list-style-type: none"> • Tous les chercheurs permanents de l'IPGP ont des obligations d'enseignement. |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | mis en œuvre | Articles 7, 40-2 à 40-5 et 58-1 à 58-4 du décret n° 84-431 du 6/06/1984 | <ul style="list-style-type: none"> Les chercheurs en début de carrière (post-doctorants ou doctorants) ont la possibilité d'enseigner à des étudiants de premier cycle et de master. |
| 34. Plaintes/recours | +/- = presque mais pas complètement mis en œuvre | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Articles 6, 11 et 11 bis de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 Articles L. 712-6-2, L. 952-7, L. 952-8, L. 952-9, L. 952-21, L. 952-22, R. 712-9 à R. 712-46 du code de l'éducation Articles 1-2 et 43-2 du décret n° 86-83 du 17/01/1986</p> <p><u>Ecarts</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Il n'y a pas de procédure claire sur le site web ni de personne ressource pour traiter les conflits en interne. | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Le rôle de médiateur est assumé par l'un des 5 directeurs adjoints ou par le directeur de l'IPGP. Il existe un accord de facto avec l'UP pour régler les plaintes éventuelles pour le cas où elles devraient être traitées en dehors de l'IPGP. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Mettre en place une procédure formelle pour les plaintes, accessible à tous, et incluse dans la charte éthique de l'IPGP. Nommer un modérateur indépendant de la direction de l'IPGP qui pourrait aider les individus à régler les conflits sans avoir besoin d'une plainte formelle. Éventuellement externaliser cette mission. Le passage par cette étape pourrait être obligatoire avant le dépôt d'une plainte formelle. Encourager la formation à la gestion des conflits. |
| 35. Participation aux organes de décision | ++ = entièrement mis en œuvre | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Article 3 du décret n° 84-431 du 6/06/1984</p> | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Tous les chercheurs ont la possibilité d'être candidats et tous les chercheurs votent pour les organes directeurs (c'est-à-dire le conseil |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | <u>Ecarts</u> <ul style="list-style-type: none"> Il n'y a pas de représentant des post-doctorants dans les organes directeurs de l'IPGP. | d'administration et les conseils scientifiques et pédagogiques) de l'IPGP. |
| Formation et développement | | | |
| 36. Relation avec les supérieurs hiérarchiques | -/+ = partiellement mis en œuvre | <u>Législation en vigueur</u> Articles L. 612-7, D. 612- 37 à D. 612-47 du code de l'éducation Décision ministérielle du 07/08/2006 <u>Ecarts</u> <ul style="list-style-type: none"> Hétérogénéité dans la gouvernance de chaque équipe avec une fréquence très variable pour les réunions et les relations avec les doctorants et post-doctorants. | <u>Déjà mis en œuvre</u> <ul style="list-style-type: none"> Réunions régulières des chefs d'équipe. Réunion annuelle avec la direction Réunion de suivi pour chaque thèse une fois par an. Entretiens professionnels annuels pour le personnel technique. <u>Suggestions d'améliorations</u> <ul style="list-style-type: none"> Les chefs d'équipe doivent faire régulièrement rapport au conseil scientifique. Garantir au moins une réunion d'équipe par trimestre pour toutes les équipes. |
| 37. Encadrement et fonctions de direction | +/- = presque mais pas complètement mis en œuvre | <u>Législation en vigueur</u> Article 3 du décret n° 84-431 du 6/06/1984 <u>Ecarts</u> <ul style="list-style-type: none"> Les chefs d'équipe ne sont pas formés pour exercer des fonctions d'encadrement. | <u>Déjà mis en œuvre</u> <ul style="list-style-type: none"> L'habilitation à diriger la recherche autorise les chercheurs à encadrer des doctorants. Les chercheurs permanents de l'IPGP ont pour mission d'assurer le fonctionnement des observatoires de l'IPGP. <u>Suggestions d'améliorations</u> |

| | | | |
|---|---|--|---|
| | | <p>Aucune durée de mandat n'est actuellement définie pour eux.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le cadre des fonctions du responsable d'équipe n'est pas bien défini. Définition peu claire des fonctions du responsable d'équipe | <ul style="list-style-type: none"> Un cours de management devrait être suivi par les responsables d'équipe au moins une fois pendant la durée de leur mandat. Une lettre de mission doit être adressée à chaque responsable d'équipe lors du démarrage de la fonction. Elaborer une charte des fonctions du chef d'équipe |
| 38. Développement professionnel continu | +/- = presque mais pas complète- ment mis en œuvre | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Article 22 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983</p> <p><u>Ecart</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Les doctorants et post-doctorants ne sont pas associés à la vie administrative de leur équipe et au processus de prise de décision. | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> L'IPGP favorise l'exposition de ses étudiants aux activités de R&D. Lors du congrès des doctorants annuel, une journée entière est consacrée à une rencontre des étudiants avec les institutions de R&D et les partenaires industriels. Les scientifiques de l'IPGP sont encouragés à prendre des responsabilités dans des conseils ou des comités nationaux (UP, CNRS, CNES, ANR, ...) et internationaux (NASA, ERC, ...) ou des organes de direction. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Encourager les chefs d'équipe à offrir la possibilité aux doctorants et post-doctorants de prendre des responsabilités au sein de leur équipe. |
| 39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu | +/- = presque mais pas | <p><u>Législation en vigueur</u></p> | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> |

| | | | |
|-----------------|--|---|---|
| | complètement mis en œuvre | <p>Articles 4, 4-1 du décret n° 84-431 du 6/06/1984</p> <p><u>Ecart</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Les nouveaux employés de l'IPGP devraient être régulièrement informés de l'existence de l'unité de formation afin de l'utiliser au maximum pour un développement personnel optimal. | <ul style="list-style-type: none"> L'unité de formation de l'IPGP diffuse régulièrement les possibilités de formation à l'ensemble du personnel. Les formations à suivre et le développement personnel sont discutés avec les responsables hiérarchiques directs lors des sessions d'évaluation annuelles. IPGP propose de nombreux séminaires comme autant d'opportunités d'apprentissage. Certaines équipes ont organisé des groupes de lecture réguliers. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Indiquer la disponibilité des formations dans le livret d'accueil. Communiquer sur les ateliers, les écoles d'été, ... (possibilités de participation et d'enseignement). Afficher sur l'intranet les offres de programmes de formation. |
| 40. Supervision | +/- = presque mais pas complètement mis en œuvre | <p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Article 3 du décret n° 84-431 du 6/06/1984</p> <p><u>Ecart</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Il n'y a pas de mentorat officiel pour les nouveaux employés permanents pendant leur première année d'activité à l'IPGP. | <p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Les jeunes chercheurs (sans HDR) peuvent co-superviser jusqu'à deux doctorants et plusieurs étudiants de master. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Nommez un mentor pour les nouveaux employés permanents. |

