

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 re-numérotés 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

Statut : dans quelle mesure cette organisation répond-elle aux principes suivants?	<p>Mise en œuvre:</p> <p>++ = entièrement mise en œuvre</p> <p>+/- = presque mais pas complètement mise en œuvre</p> <p>- / + = partiellement mis en œuvre</p> <p>- = 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.</p> <p>Le cas échéant, indiquez toute législation nationale/régionale ou réglementation organisationnelle qui entrave actuellement la mise en œuvre.</p>	Initiatives entreprises et/ou suggestions d'amélioration:
--	--	--	---

Aspects éthiques et professionnels

<p>1. Liberté de recherche</p>	<p>-/+ = partiellement mis en œuvre</p>	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Les décisions du Conseil Constitutionnel et les articles du Code de l'Éducation valident et encadrent l'autonomie des universités, la liberté d'enseignement, et la gestion des établissements d'enseignement supérieur, en garantissant un accès égal et transparent à l'enseignement et à la sélection des étudiants. Elles soulignent aussi l'importance de la gouvernance universitaire, de la gestion des ressources et du respect des principes de service public et d'égalité d'accès à l'éducation.</p> <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><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 jeunes chercheurs et à développer des projets indépendants. • 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 (service partenariat et recherche : SPR) existe à l'IPGP pour aider les chercheurs à monter et soumettre des projets nationaux et internationaux. • La diffusion des sources de financement existantes, de la structure et des appels nationaux et internationaux, est régulièrement effectuée. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les fiches descriptives des plates-formes analytiques et des observatoires disponibles 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 le site web interne de l'IPGP. • Mettre en place un accès au soutien juridique à la recherche, éventuellement en coopération avec les services juridiques de l'UP. • Promouvoir les activités de la Fondation de l'Université Paris Cité pour financer des projets pluridisciplinaires et innovants.
--------------------------------	---	--	--

2. Les principes éthiques	-/+ = partiellement mis en œuvre	<p><u>Législation en vigueur:</u></p> <p>La loi en vigueur définit la mission de service public de l'enseignement supérieur, garantissant un accès égal et la régulation des formations. Elle précise également l'autonomie des universités dans la gestion de la recherche et de l'enseignement, les conditions d'habilitation des établissements et l'accréditation des formations, tout en soulignant l'importance des partenariats et de l'insertion professionnelle des diplômés.</p> <p><u>Ecarts</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 intégrité scientifique nommé depuis janvier 2019, et coordonné avec ses pairs à l'Université Paris Cité (UPCité). • Un référent IPGP pour les questions de harcèlement participant à la cellule dédiée mise en place à l'UPCité. • Ressources existantes sur l'éthique disponibles sur le site 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"> • Élaborer et diffuser une charte éthique IPGP/UPCité avec des valeurs et des principes fondamentaux. Renforcement 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 en matière de surveillance des risques telluriques, pour l'ensemble du personnel de l'IPGP (junior et senior). • Les représentants éthiques de l'IPGP doivent se coordonner avec le comité d'éthique de l'UP.
---------------------------	----------------------------------	--	--

3. Responsabilité professionnelle	-/+ = partiellement mis en œuvre	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Les textes de loi encadrent les droits et obligations en matière de propriété intellectuelle dans le domaine de l'éducation et de la création. Ils précisent les droits d'auteur, la protection des œuvres, et les exceptions applicables à l'enseignement et à la recherche, tout en garantissant la reconnaissance des créateurs. Ils visent à équilibrer la diffusion des savoirs et la protection des droits intellectuels.</p> <p><u>Ecarts</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 de l'utilisateur (droits et devoirs des utilisateurs) des plateformes • Journée de formation à l'éthique dans le cadre du programme doctoral et page web dédiée • Création du groupe de discussion greenglobe à l'IPGP. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Promouvoir les réunions à distance pour le comité de mi-parcours des doctorats et les rapports d'avancement des projets. • Calculer l'empreinte carbone des équipes IPGP. • Privilégier le train pour les trajets inférieurs à 1000 km. • Compensation systématique des émissions de CO₂ lorsque des vols longue distance sont utilisés pour se rendre à des conférences importantes à l'étranger.
-----------------------------------	----------------------------------	--	---

4. Attitude professionnelle	+/- = presque mais pas complètement mis en œuvre	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Les textes de loi mettent en avant les missions fondamentales de l'éducation et de la recherche en France. Ils soulignent le rôle des établissements d'enseignement supérieur dans la transmission des savoirs, le développement de la recherche et l'innovation. La recherche est présentée comme une priorité nationale, essentielle au progrès scientifique et technologique.</p> <p><u>Ecart</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'intranet de l'IPGP. • Construire l'accessibilité aux personnes handicapées. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Charte de conduite pour les projets avec des contractants privés en commun avec l'UPCité • - Veiller à ce que le partage des bénéfices (non monétaires) soit garanti dans le cadre des collaborations avec les pays à faible revenu.
-----------------------------	--	--	---

<p>5. Obligations contractuelles et légales</p>	<p>-/+ = partiellement mis en œuvre</p>	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Les textes de loi définissent les règles relatives à la propriété intellectuelle dans les domaines de l'éducation et de la création. Ils encadrent les droits d'auteur et la protection des œuvres tout en prévoyant des exceptions pour l'enseignement et la recherche. L'objectif est d'assurer un équilibre entre la diffusion des savoirs et le respect des droits des créateurs.</p> <p><u>Ecart</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. 	<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. • Des données de suivi sont disponibles au niveau institutionnel pour toutes les activités de recherche. • Charte IPGP et UPCité pour les affiliations sur les publications. • Suivi des échantillons (pour les échantillons de roches provenant d'expéditions marines, tous assignés à un numéro international de géo-échantillon IGSN). La publication sur HAL (archives ouvertes) est désormais obligatoire. • L'élaboration de formulaires de remerciements officiels (plates-formes, infrastructures, sources de financement, etc). <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Publication sur le site web des principales réglementations pouvant s'appliquer aux activités de recherche de l'IPGP (environnement, protocole de Nagoya, lignes directrices, etc.) • En collaboration avec l'UPCité, organiser des formations sur le protocole de Nagoya et d'autres réglementations européennes/internationales liées 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>Les textes de loi organisent la gestion des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel. Ils précisent les règles relatives à leur administration, leur fonctionnement et la gestion de leurs ressources. L'objectif est d'assurer une gouvernance efficace et adaptée aux missions d'enseignement et de recherche de ces institutions.</p> <p><u>Ecart</u></p> <p>-</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, IPGP Data center). • Des cahiers de laboratoire obligatoires sont distribués à tous les doctorants. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ouverture d'un dépôt de données IPGP (sous la gestion du centre de données IPGP, avec traçabilité des données) à l'adresse https://dataverse.ipgp.fr
-------------------	----------------------------------	--	---

<p>7. Bonnes pratiques dans la recherche</p>	<p>-/+ = partiellement mis en œuvre</p>	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Partiellement en conformité avec le 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, ainsi que la Loi sur la protection des données du 20/06/2018.</p> <p><u>Ecart</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><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'IPGP dispose dans chaque équipe d'un agent de défense et de sécurité, d'un correspondant sécurité défense et d'un assistant en prévention des risques. • Une charte informatique est délivrée avec toute nouvelle adresse électronique. • L'IPGP dispose d'un comité d'hygiène et de sécurité qui supervise 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). • Conformément aux règles du GDPR, des mesures sont prises 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 devant être affichées en plusieurs langues. • Créer une base de données des risques pour chaque salle de laboratoire. • Les services informatiques, RH et de sécurité doivent formaliser les règles internes du GDPR dans l'IPGP, la nomination d'un délégué à la protection des données.
--	---	---	---

<p>8. Diffusion, exploitation des résultats</p>	<p>+/- = presque mais pas complètement mis en œuvre</p>	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>La loi encadre les missions et l'organisation des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Ils définissent les règles relatives à la valorisation des travaux de recherche, à la gouvernance des institutions et à leur fonctionnement administratif. L'objectif est de promouvoir l'innovation, la transmission des savoirs et une gestion efficace des établissements.</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. 	<p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tous les articles IPGP en libre accès sont publiés sur les archives Hal. • Les données obtenues des observatoires sont rendues accessibles à tous par le biais d'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 ERGANEO, UPCité). • Une infrastructure regroupant tous les 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 de l'IPGP). <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'IPGP devrait veiller à ce que tous les articles acceptés pour publication soient publiés dans Hal. • Améliorer les canaux de communication pour transférer les principaux résultats scientifiques aux décideurs politiques.
---	---	---	--

9. Engagement public	++ = entièrement mis en œuvre	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>La loi définit les missions fondamentales des établissements d'enseignement supérieur, telles que la transmission des savoirs, le développement de la recherche et l'innovation. Elle encadre également leur organisation et leurs responsabilités. L'objectif est d'assurer un fonctionnement efficace au service de l'éducation et de la recherche.</p>	<p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <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, IPGP youtube channel. • Une équipe spécifique de 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 sensibilisation pour tous. • L'IPGP organise chaque année un "programme d'université ouverte" ouvert aux citoyens en collaboration avec l'UPCité. • Le personnel de l'IPGP participe aux principaux salons de l'éducation pour promouvoir ses cours de formation.
----------------------	-------------------------------	---	--

<p>10. Non-discrimination</p>	<p>+/- = presque mais pas complètement mis en œuvre</p>	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Les textes de loi en vigueur visent à régir la fonction publique, promouvoir l'égalité des droits et lutter contre les discriminations. Ils définissent les droits et obligations des fonctionnaires, encadrent leur recrutement, leur carrière et leur mobilité. Ils adaptent le droit français au droit communautaire pour mieux lutter contre les discriminations et améliorent l'accès à l'emploi titulaire, ainsi que les conditions des agents contractuels. Des décrets précisent les modalités de sélection et de promotion des fonctionnaires, et favorisent l'égalité de représentation, notamment entre les sexes dans certains jurys.</p> <p>Des dispositifs législatifs établissent la protection des données personnelles, garantissent la confidentialité des statistiques et favorisent l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. En parallèle, la création d'un Défenseur des droits permet de veiller au respect des droits des citoyens et à la lutte contre les discriminations. L'ensemble de ces textes soutient l'égalité des chances, l'inclusion et l'amélioration des conditions de travail pour tous les fonctionnaires, tout en renforçant la transparence et la responsabilité de l'administration publique.</p> <p><u>Ecart</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. 	<p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <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. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></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. • Étendre 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 en partenariat avec l'UPCité.
-------------------------------	---	---	---

11. Systèmes d'évaluation/ appréciation	++ = entièrement mis en œuvre	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Les textes régissent l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur, définissant les modalités d'évaluation des chercheurs et des laboratoires. Le décret sur le Haut Conseil de l'évaluation encadre son rôle dans l'évaluation des politiques publiques dans ces domaines. Enfin, un décret fixe les conditions d'emploi des agents non titulaires de l'État, assurant la gestion et la protection de leurs droits.</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 afin d'évaluer l'avancement de leurs travaux et d'identifier tout conflit potentiel avec le mentor du doctorant ou les membres de l'équipe. • Les chercheurs de l'IPGP sont évalués ad-hoc pour l'attribution de RIPEC ou de promotions. • Le conseil scientifique de l'IPGP évalue les projets soumis aux appels de l'IPGP et de l'UPCité.
--	----------------------------------	--	---

Recrutement et Sélection

12. Recrutement	+/- = presque mais pas complètement mis en œuvre	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Les textes encadrent les statuts des agents publics et des chercheurs, définissant les conditions de recrutement, de carrière et de gestion des personnels. Ils précisent les statuts des astronomes et physiciens, ainsi que des ingénieurs et personnels techniques et administratifs de recherche. Le décret relatif au dossier individuel des agents publics formalise la gestion des informations sur support électronique. De plus, les décrets sur les agents contractuels et les fonctionnaires de l'État détaillent les conditions générales de leur emploi, en assurant une gestion harmonisée et une reconnaissance de leurs droits et obligations.</p> <p><u>Ecarts</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 par voie de concours national, de détachement ou de transfert de salariés suit les règles juridiques du MESRI. • Les chercheurs post-doctorants sont recrutés par les directeurs de projets sur des contrats IPGP à durée déterminée. • Le recrutement des doctorants est effectué 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. • Toutes les offres d'emploi sont disponibles sur le site internet de l'IPGP http://www.ipgp.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 d'emploi 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). • Les annonces de recrutement avec l'ajout d'une déclaration obligatoire pour tous les recrutements sur la non-discrimination sont normalisées. • La pratique consistant à publier les postes sur une ressource telle qu'EURAXESS JOBS pour tous les postes à pourvoir. <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.
-----------------	--	--	--

13. Recrutement (Code)	-/+ = partiellement mis en œuvre	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Le Code de l'éducation encadre le système éducatif et le recrutement dans l'enseignement supérieur. Ils fixent les principes et règles régissant les établissements d'enseignement et les personnels. Le décret relatif au recrutement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche définit les conditions de recrutement, de statut et de gestion de ces personnels dans les établissements publics d'enseignement supérieur.</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>Le Code de l'éducation régit l'organisation du système éducatif français. Il définit les statuts et les conditions de travail des enseignants-chercheurs et des personnels de recherche dans les établissements d'enseignement supérieur.</p> <p><u>Ecarts</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. 	<p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Le personnel permanent est sélectionné conformément aux règles du MESRI. Les procédures de recrutement du personnel contractuel ont été introduites en 2019 et mises à jour en février 2020. L'IPGP a signé l'initiative DORA (https://sfdora.org). <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Finaliser les procédures de recrutement du personnel contractuel.

15. Transparence (Code)	+/- = presque mais pas complètement mis en œuvre	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Les articles de loi régissent les modalités de désignation des membres des jurys et des instances de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires. Ils encadrent également les conditions relatives à la gestion des carrières et aux qualifications dans le secteur de l'enseignement supérieur.</p> <p><u>Ecarts</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>Les textes définissent les conditions de recrutement, de carrière et de promotion des enseignants-chercheurs dans les établissements d'enseignement supérieur. Ils établissent également les règles de gestion des carrières et les critères d'avancement au sein des corps des enseignants-chercheurs.</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>Les textes encadrent les conditions d'accès aux fonctions d'enseignants-chercheurs et précisent les critères de recrutement et de promotion dans les établissements d'enseignement supérieur. Ils établissent également les règles relatives aux qualifications et aux responsabilités des enseignants-chercheurs au sein de ces institutions.</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. • 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	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Les textes précisent les droits et obligations des fonctionnaires, notamment en matière de recrutement, de gestion de carrière et de promotion. Ils définissent également les règles de gestion administrative, les critères d'avancement, et les responsabilités des fonctionnaires, en particulier dans les corps des enseignants-chercheurs et autres personnels de l'enseignement supérieur.</p>	<p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'expérience de la mobilité est reconnue.
19. Reconnaissance des qualifications (Code)	++ = entièrement mis en œuvre	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Articles 26 1° et 46 1° du décret n° 84-431 du 6/06/1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.</p> <p>Décret n° 92-70 du 16/01/1992 relatif au Conseil national des universités.</p>	<p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <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 complètement mis en œuvre	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Les textes encadrent les conditions de recrutement, de qualification et de promotion des enseignants-chercheurs dans les établissements d'enseignement supérieur. Ils définissent également les règles relatives à la gestion de carrière et à l'évaluation des performances professionnelles au sein de ces corps.</p> <p><u>Ecart</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'indexation de la position du contrat à durée déterminée n'est pas programmée. 	<p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <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. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <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	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Les textes régissent l'organisation et le fonctionnement du secteur de la recherche et de l'enseignement supérieur, en définissant les modalités de recrutement et de gestion des personnels de recherche. Ils précisent également les règles relatives à l'intégration des chercheurs dans les établissements d'enseignement supérieur et à leur statut au sein de la fonction publique.</p> <p><u>Ecart</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les procédures de recrutement ne sont pas équivalentes pour les post doctorantss et les chercheurs permanents 	<p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les nominations des ATER sont étroitement encadrées par la législation en vigueur. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <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

Législation en vigueur

Les textes encadrent les conditions de gestion, de recrutement et de statut des chercheurs dans les établissements publics de recherche. Ils définissent également les modalités de financement des projets de recherche et l'organisation des carrières des personnels scientifiques, assurant ainsi la régulation du secteur de la recherche publique.

Déjà mis en œuvre

- 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, ainsi que pour tous les scientifiques en charge des observatoires.

Suggestions d'améliorations

- L'amélioration du système d'expérience professionnelle est en cours d'élaboration conjointement avec l'UPCité et sera suivie et diffusée dans le cadre de l'IPGP.

<p>23. Environnement de la recherche</p>	<p>++ = entièrement mis en œuvre</p>	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Les textes traitent de l'organisation et du statut des personnels dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche. Ils définissent les modalités de recrutement, de gestion de carrière et de formation des agents publics dans ces secteurs. Les circulaires détaillent l'application des décrets et la mise en œuvre des réformes relatives à la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. L'ensemble vise à assurer une meilleure régulation et gestion des carrières des personnels enseignants et chercheurs au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche.</p> <p><u>Ecart</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 qui combine trois missions différentes (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 (observatoires volcanologiques et sismiques), équipements (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 en changer facilement, après une évaluation positive du conseil scientifique de l'IPGP. • L'IPGP dispose d'un "Service Partenariat Recherche", destiné à fournir un soutien contractuel et administratif aux chercheurs pour les aider à répondre aux appels d'offres et à formaliser les liens avec d'autres institutions de recherche nationales et internationales. • 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 internes sont examinés en interne et les chercheurs principaux sont préparés pour les entretiens.
--	--------------------------------------	---	---

<p>24. Conditions de travail</p>	<p>+/- = presque mais pas complètement mis en œuvre</p>	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Les textes régissent le recrutement, la gestion de carrière et la promotion des enseignants-chercheurs et personnels dans l'enseignement supérieur et la recherche. Ils définissent les conditions d'accès aux fonctions, les critères d'avancement et les modalités de gestion des carrières des agents publics. Les décrets encadrent également les règles concernant les agents contractuels et les procédures administratives associées. Les décisions ministérielles précisent l'application de ces règles, assurant transparence et égalité dans les processus de recrutement et de gestion. L'ensemble de ces textes vise à garantir une gestion plus équitable, efficace et harmonisée des ressources humaines dans ce secteur.</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. • 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.
----------------------------------	---	---	--

<p>25. Stabilité et permanence de l'emploi</p>	<p>++ = entièrement mis en œuvre</p>	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Les textes régissent l'accès à l'emploi titulaire et la gestion des carrières des agents publics dans la fonction publique de l'État. Ils définissent les modalités de recrutement, de titularisation et de promotion des agents contractuels dans les établissements publics. La loi de 2012 favorise l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels, avec des mesures spécifiques pour leur intégration. Des règles précisent les conditions et les procédures pour appliquer ces réformes, renforçant les possibilités de titularisation. L'ensemble vise à améliorer la gestion des carrières et à garantir l'égalité des chances dans l'accès aux fonctions publiques.</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>Les textes encadrent le recrutement, la gestion de carrière et la titularisation des agents publics dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Ils définissent les conditions d'accès aux emplois, la promotion interne et les modalités d'intégration des agents contractuels. Des règles précisent les procédures administratives de gestion des ressources humaines, avec une attention particulière aux critères de recrutement et de qualification. Les décisions ministérielles et décrets relatifs à ces textes détaillent les modalités d'application et garantissent l'égalité des chances et la transparence dans les processus. L'ensemble vise à assurer une gestion efficace et équitable des carrières, en régulant les pratiques au sein de la fonction publique.</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 10k€ est attribué à chaque jeune scientifique obtenant un poste permanent. • Un appel interne annuel de l'UPCité (UPCité appel d'offres plateformes et internal call UPCité, Stratex) est ouvert au personnel de l'IPGP. • Les salaires des postes permanents sont régis par la grille salariale du MESRI.
------------------------------	----------------------------------	---	---

27. Équilibre entre les sexes	++ = entièrement mis en œuvre	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Les textes définissent les missions et les responsabilités des établissements d'enseignement supérieur, ainsi que les conditions d'organisation et de gestion des diplômes et des formations.</p> <p><u>Écarts</u></p> <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. 	<p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les organes directeurs (c'est-à-dire le conseil d'administration et les conseils scientifique et pédagogique) de l'IPGP sont équilibrés en termes de genre. • Le groupe sur l'égalité des genres a commencé ses activités en janvier 2017. • Plusieurs réunions et un atelier sur les femmes dans les géosciences avec quatre conférenciers invités ont été organisés depuis. • Le groupe travaille à la définition d'un ou de plusieurs règlements internes sur les comportements répréhensibles fondés sur le sexe. • Les activités relatives à l'équilibre entre les sexes sont coordonnées avec UPCité. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire respecter l'équilibre entre les sexes dans les comités d'évaluation des thèses à mi-parcours.
-------------------------------	-------------------------------	--	---

28. Développement de carrière	+/- = presque mais pas complètement mis en œuvre	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Les textes précisent les modalités de recrutement, d'avancement et de promotion des enseignants-chercheurs, ainsi que les critères d'évaluation de leurs performances dans les établissements d'enseignement supérieur.</p>	<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. • 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>Les textes encadrent les droits et obligations des fonctionnaires, en définissant les modalités de recrutement, de promotion et de gestion des carrières. Ils précisent également les conditions d'avancement et les procédures disciplinaires applicables aux agents publics dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Les réformes récentes visent à garantir une gestion équitable des carrières et à renforcer la transparence et l'égalité dans les processus administratifs.</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 complètement mis en œuvre	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>La loi définit l'amélioration des conditions d'accès à l'emploi public et l'égalité des chances, en introduisant des mesures pour favoriser l'intégration des personnes handicapées dans la fonction publique. Elles visent à garantir l'égalité des droits et des chances pour tous les candidats, en particulier les personnes en situation de handicap, dans les procédures de recrutement et de carrière.</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. • 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	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Les articles du Code de la propriété intellectuelle définissent les droits relatifs aux créations intellectuelles, incluant les œuvres littéraires, artistiques et scientifiques. Ils précisent les conditions de protection des créations, ainsi que les règles de gestion des droits d'auteur et des brevets, garantissant ainsi la reconnaissance et la rémunération des auteurs.</p>	<p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Le service partenariat recherche 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 travaille avec les services juridiques d'UPCité.
32. Co-auteurs	+/- = presque mais pas complètement mis en œuvre	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Les articles du Code de la propriété intellectuelle régissent les conditions de protection des œuvres littéraires et artistiques, ainsi que des inventions brevetables. Ils précisent les droits des auteurs et inventeurs, ainsi que les modalités de transfert ou de cession de ces droits, garantissant ainsi la reconnaissance et la gestion des créations intellectuelles.</p> <p><u>Ecarts</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Règles informelles mais rien d'officielle pour la co-signature 	<p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <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. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <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 mis en œuvre	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Les articles de loi encadrent les conditions de recrutement, d'avancement et de promotion des enseignants-chercheurs, ainsi que les critères d'évaluation de leurs performances dans les établissements d'enseignement supérieur. Ils définissent également les règles relatives aux responsabilités administratives et aux missions spécifiques des enseignants-chercheurs au sein de leurs institutions.</p>	<p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tous les chercheurs permanents de l'IPGP ont des obligations d'enseignement. • 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>Les textes régissent les droits, obligations et carrières des fonctionnaires dans la fonction publique, en particulier pour les enseignants-chercheurs, et précisent les modalités de recrutement, de promotion et d'évaluation de leurs performances. Ils détaillent également les conditions d'organisation des établissements d'enseignement supérieur, en abordant des aspects tels que la gestion des carrières, la titularisation et l'accès aux responsabilités administratives. L'ensemble des dispositions vise à garantir l'équité, la transparence et le respect des droits des agents publics tout en assurant une gestion efficace des ressources humaines dans l'enseignement supérieur.</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'UPCité pour régler les éventuelles plaintes au 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 Cet article définit les conditions de recrutement et les critères de qualification pour les enseignants-chercheurs dans les établissements d'enseignement supérieur, en précisant les modalités de leur intégration au sein des institutions.</p> <p><u>Ecarts</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Il n'y a pas de représentant des post-doctorants dans les organes directeurs de l'IPGP. 	<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 d'administration et les conseils scientifiques et pédagogiques) de l'IPGP.
Formation et développement			
36. Relation avec les supérieurs hiérarchiques	-/+ = partiellement mis en œuvre	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Les textes encadrent l'organisation et la gestion des établissements d'enseignement supérieur, en précisant les critères d'accréditation des formations et les modalités de suivi des diplômés. Ils définissent également les procédures de validation et de reconnaissance des qualifications, afin d'assurer la conformité aux exigences pédagogiques et administratives.</p> <p><u>Ecarts</u></p> <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. 	<p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <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. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <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.

<p>37. Encadrement et fonctions de direction</p>	<p>+/- = presque mais pas complètement mis en œuvre</p>	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Les conditions et modalités de recrutement des enseignants-chercheurs dans les établissements d'enseignement supérieur, en lien avec leur intégration dans des fonctions d'encadrement et de direction, en fonction de leurs qualifications et spécialisations, sont définies par la loi.</p> <p><u>Ecarts</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les chefs d'équipe ne sont pas formés pour exercer des fonctions d'encadrement. Aucune durée de mandat n'est actuellement définie pour eux. • Le cadre des fonctions du responsable d'équipe n'est pas bien défini. • Définition peu claire des fonctions du responsable d'équipe 	<p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <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. <p><u>Suggestions d'améliorations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer une charte des fonctions du chef d'équipe. Une lettre de mission doit être adressée à chaque responsable d'équipe au début de la fonction.
--	---	--	---

<p>38. Développement professionnel continu</p>	<p>+/- = presque mais pas complètement mis en œuvre</p>	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>Les règles relatives à la gestion, la promotion et l'avancement des fonctionnaires en position d'encadrement, ainsi que leurs responsabilités dans l'exercice de leurs fonctions sont définies par la loi.</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 (UPCité, 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.
--	---	--	---

<p>39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu</p>	<p>+/- = presque mais pas complètement mis en œuvre</p>	<p><u>Législation en vigueur</u></p> <p>La loi stipule les conditions de recrutement et de titularisation des enseignants-chercheurs, favorisent l'accès à la formation à la recherche et au développement continu, en établissant des critères d'évaluation qui encouragent l'engagement dans la recherche et le perfectionnement professionnel au sein des établissements d'enseignement supérieur.</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. 	<p><u>Déjà mis en œuvre</u></p> <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>Les modalités de recrutement des enseignants-chercheurs, en lien avec l'accès à la formation, à la recherche et au développement continu, en s'appuyant sur des critères spécifiques qui favorisent le perfectionnement des compétences et l'engagement dans des projets de recherche sont définies par un Décret.</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.
-----------------	--	---	--