



| | Actions proposed by the university | Points of the European Charter for Researchers | Timeline | Achievement / completion indicators | Targets | Action leader at Rennes 2 University |
|---|---|--|------------------------------|---|--|---|
| 1 | Send the European Charter for Researchers and the National Ethics Charter for Research Personnel to Research Unit Directors and Faculty research support services once again | 1, Research freedom | 4 th quarter 2019 | Charter sent and displayed in the units | R1/R2/R3/R4 + research support staff | Research and Valorisation Office |
| 2 | Rennes 2 University will take the initiative in setting up an ethics committee covering all the Academic institutions in the Rennes area | 2, Ethical principles | 3 rd quarter 2020 | Statutes of the ethics committee approved | R1/R2/R3/R4 + research support staff | Research integrity officer - R3/R4 researchers in various disciplines |
| 3 | Define and implement an ethics and research integrity awareness plan which may include: <ul style="list-style-type: none"> - Remind the academic community of the appointment of a Research integrity officer and the existence of the Research integrity - ethics (fraud and plagiarism) committee - Implement training on ethics and research integrity - Implement an awareness-raising plan on plagiarism practices relating and detection tools - Provide information on the rules of joint authorship | 2, Ethical principles 3, Professional responsibility 32, Co-authorship | 4 th quarter 2020 | Awareness-raising plan approved by the research integrity and ethics committee (number of training courses offered, number of participants in the training courses, increase in the number of uses of Compilatio) | R1/R2/R3/R4 + research support staff | Executive Office - Members of the Research integrity and ethics committee - Research integrity officer - Research and Valorisation Office - URFIST - SCD (Libraries) - Rennes Doctoral Schools Centre - Legal Unit - MSHB |
| 4 | Improve communication between different university services: implement training days devoted to the exchange of good practices between services | 4, Professional attitude | 4 th quarter 2020 | Number of job shadowing initiatives between the different departments Research Support Services | Research support Services | Research and Valorisation Office – Financial Office - Human Resources Department Accounting Office - Legal Unit – Faculty research support services |
| 5 | Provide information on the General Data Protection Regulation and on intellectual property rights to teaching and research staff. | 3, Professional responsibility 5, Contractual and legal obligations 31, Intellectual property rights | Continuous | Newsletter distributed once a year and number of training sessions conducted | R1/R2/R3/R4 + research support staff | Legal Unit - Data Protection Officer – Research integrity officer - Research and Valorisation Office - URFIST – Rennes Doctoral Schools Centre |
| 6 | Help staff make more efficient use of public funds by : <ul style="list-style-type: none"> - Making them more aware of the possibility of audits and their impact on the university - Providing training on the key principles of budget management - Getting the Finance Office to produce more easily readable final implementation reports | 6, Accountability 37, Supervision and managerial duties | 2 nd quarter 2020 | Annual participation of the Finance Office and the Accounting Office in a meeting of Research Unit Directors and in a meeting between the Research and Valorisation Office and Faculty research support services, Number of training courses carried out, Budget statement transmittal procedure approved | Research unit directors, Faculty research support services | Research and Valorisation Office – Financial Office |
| 7 | Participate in the Noé Network and implement a quality assurance procedure in the European division of the Research and Valorisation Office in order to better comply with the European Rules | 6, Accountability | 2 nd quarter 2020 | Number of participants in events organized by the Noé network, Procedure approved by the Research Valorisation Office within a general meeting | Research support staff | Research and Valorisation Office |

| | | | | | | |
|----|---|--|------------------------------|---|--------------------------------------|--|
| 8 | Implement a data management policy through the Research Data Steering Committee, based on the results of the research data survey | 7, Good practice in Research | 2th quarter 2020 | Number of meetings of the Steering Committee in charge of data policy, New storage system launched | R1/R2/R3/R4 + research support staff | IT Office - Data Protection Delegate – Vice-President for libraries and digital transition – Vice-President for Research - URFIST - Libraries - MSHB |
| 9 | Expand and suggest an information plan on all the means and media for disseminating research results available to researchers at R2 University, i.e. the Rennes 2 HAL portal, l'alre d'U, TEL (online theses), the Palimpseste journal, the PUR (Rennes 2 University publishers), PROGEDO and Humanum, blogs on Hypotheses... | 8, Dissemination, exploitation of results | 3rd quarter 2020 | Newsletter and information sent on the Research mailing list | R1/R2/R3/R4 + research support staff | Research and Valorisation Office - Libraries - URFIST- MSHB – Presses Universitaires de Rennes – CREA (Audiovisual Office) - Vice-President for libraries and digital transition |
| 10 | Improve training for PhD students in epistemology, science communication and the history of science and technologies, in order to make future PhD holders more aware of the role of science in society | 9, Public engagement | 4 th quarter 2020 | Number of training courses and registrations | R1 | Research and Valorisation Office > doctoral studies and valorisation units |
| 11 | Help to popularise and publicise research in the Human and Social Sciences by: - reviving the Science Village, organising history events and “Inclusive Tuesdays”, participating in the Travelling festival, programming events at the Champs Libres centre, organising joint events with the INA National Film and Image Archive. -examining the feasibility of establishing a contract with a daily newspaper, to publish regular scientific articles for the general public - develop the university Services to the community unit | 9, Public engagement | 4 th quarter 2020 | Timetable and scheduling of actions, Contract signed, Service's statutes approved | R1/R2/R3/R4 + research support staff | Research and Valorisation Office – CREA (Audiovisual Office) - Communication Service – Arts and culture department – Faculty research support services - Vice-President for Research |
| 12 | Ensure non-discrimination and gender balance at university by: - Strengthening communication on: the Ombudsperson, the Vice-president for Gender balance / and Equal Opportunities, the Ethics Officer, Social Workers, the Disability Master Plan, Chosen or Preferred First Name Policy - Translating Human resources and occupational health and safety documents into foreign languages - Strengthening support for teams and services that host staff with disabilities - Continuing the campaign against sexual harassment - Organising Inclusive Tuesdays | 10, Non-discrimination 27, Gender balance | Continuous | Newsletter sent at the beginning of the year, dissemination of information in newsletters, documents approved and published on the intranet, Number of requests for support registered by the disability unit, number of inclusive Tuesdays organised | R1/R2/R3/R4 + research support staff | Human Resources Department - Disability support service - Advisors and ombudsperson - Vice-President for Inclusiveness and Gender balance |
| 13 | Increase the transparency of information on promotion criteria, doctoral supervision and research bonuses | 11, Evaluation/ appraisal systems | 2 nd quarter 2020 | Evaluation criteria posted on the intranet | R1/R2/R3/R4 + research support staff | Human Resources Department – Vice- President for Human Resources |
| 14 | Publish and disseminate the contract staff charter, which specifies the recruitment and exercise procedures for non-permanent staff, clarifies their status and the conditions for access to tenure. | 12, Recruitment | 1 st quarter 2020 | Charter disseminated in the Faculties, Units and Services and posted on the internal network | R1/R2/R3/R4 + research support staff | Human Resources Department |
| 15 | Publish vacancies in French and in English on the university website and Euraxess, and those which are not included in the national synchronized campaign, on the university web site's news section and in the revolving banner on the home page. | 13, Recruitment (Code) | 2 nd quarter 2020 | Job offers published in English, on Euraxess and in the newly identified sections | R1/R2/R3/R4 (external) | Human Resources Department |

| | | | | | | |
|----|--|--|------------------------------|---|--------------------------------------|---|
| 16 | Inform PhD students about the rules of qualification | 13, Recruitment (Code) | Continuous | Number of information sessions organized by research units according to CNU (National University Council) disciplines | R1 | Doctoral Schools Directors + Research Unit Directors |
| 17 | Organize recruitment procedure training sessions for the university's selection committee chairs and provide information on: - the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers - the diversity of criteria to be taken into account - Importance of atypical experience in teacher-researcher career development - Importance of mobility in teacher-researcher careers and those of technical and administrative staff involved in research | 14, Selection (Code) 16, Judging merit (Code) 17, Variations in the chronological order of CVs (Code) 18, Recognition of mobility experience (Code) 19, Recognition of qualifications (Code) 20, Seniority (Code) | 2 nd quarter 2020 | Training courses organised once a year | Selection Committee Members | Human Resources Department |
| 18 | Establish an evaluation grid (skills, expected quality, etc.) to be sent to the selection committee to facilitate decision-making with indications for the committee's applicant feedback summary | 15, Transparency (Code) | 2 nd quarter 2020 | Return of the evaluation grids after applicant interviews | Selection Committee Members | Human Resources Department |
| 19 | Inform candidates on their right of access to reports written during the recruitment phase | 15, Transparency (Code) | Continuous | Candidates informed of the reports available after the selection committee meeting | R1/R2/R3/R4 + Applicants | Human Resources Department |
| 20 | Provide more information on the Validation of Prior Experience, the funding possibilities, and the benefits of the process | 19, Recognition of qualifications (Code) | 3 rd quarter 2020 | Newsletter on the validation of prior experience sent once a year (with testimonies) | R1/R2/R3/R4 | Human Resources Department – Lifelong learning Service |
| 21 | Train Human Resources Department staff on issues related to international mobility, through the Euraxess labelled International Mobility Centre in Rennes | 19, Recognition of qualifications (Code) | 3 rd quarter 2020 | Number of training courses attended | Human Resources Department | Rennes International Mobility Centre (Euraxess Centre) |
| 22 | Adapt the contract staff charter to contract researchers | 21, Postdoctoral appointments (Code) 22, Recognition of the profession 25, Stability and permanence of employment | 4 th quarter 2020 | Adapted charter approved by the decision-making bodies | R2 | Human Resources Department – Vice-President for Human Resources – Vice-president for Research |
| 23 | Digitize mission orders in order to ensure full coverage of university staff sent on work assignments abroad | 23, Research environment | 2 nd quarter 2021 | Digitization under way | R1/R2/R3/R4 + research support staff | Direction General of services - Financial Office |
| 24 | Send administrative and technical staff and teacher-researcher management circulars via the drh-info mailing list every September and inform them on measures designed to improve their working conditions: - the right to disconnect - teleworking - part-time work for teacher-researchers - leave for research and thematic conversion | 24, Working conditions | Continuous | Circular sent out once a year, Principles and rights posted online and published in a newsletter | R1/R2/R3/R4 + research support staff | Human Resources Department |

| | | | | | | |
|----|---|--|------------------------------|---|--------------------------------------|--|
| | - the on campus nursery via the communication media | | | | | |
| 25 | Provide more information to PhD students on the documents that govern their working environment: Minutes of the Technical Committee, Research Commission, Doctoral Schools meetings | 24, Working conditions 30, Access to career advice | Continuous | Information provided during induction days at the start of the academic year | R1 | Research and Valorisation Office – Doctoral Schools Directors |
| 26 | Create a working group to ensure more effective dissemination of information | 23, Research environment 24, Working conditions | 1 st quarter 2020 | Minutes of working groups | R1/R2/R3/R4 + research support staff | Executive team – Executive Office – Communication Office – Faculty Deans – Any R3/R4 volunteers |
| 27 | Publish bonus award criteria and amounts on the staff intranet | 26, Funding and salaries | 2nd quarter 2020 | Bonus scheme posted online | R1/R2/R3/R4 + research support staff | Human Resources Department |
| 28 | Publish guidelines on financial aid for PhD students | 24, Working conditions 25, Stability and permanence of employment 26, Funding and salaries | 4 th quarter 2020 | Guidelines available | R1 | Research and Valorisation Office – Doctoral Schools Directors |
| 29 | Write a standard engagement letter on the responsibilities, duties and rights of Research Unit Directors | 28, Career development 37, Supervision and managerial duties | 3 rd quarter 2020 | Letter approved by decision-making bodies and applied in the research units | Research managers Unit | Vice-President for Research - Vice-President for Human Resources – Faculty Deans - Elected representatives in the decision-making bodies |
| 30 | Identify one mentor per faculty and inform the academic community of their role as defined in an engagement letter | 28, Career development 40, Supervision | 4 th quarter 2020 | Mentors approved and names sent by email | R1/R2/R3/R4 | Executive teams - Faculty Deans - Human Resources Development |
| 31 | Inform the community more widely about opportunities for sectorial, disciplinary or geographical mobility (documents and events with experience feedback) | 29, Value of mobility | 2 nd quarter 2020 | Online information provided on mobility, number of events on mobility, number of participants in events | R1/R2/R3/R4 + research support staff | Human Resources Department – International Office - Research and Valorisation Office |
| 32 | Improve the welcome procedure for international staff (visa, salaries, accommodation) | 29, Value of mobility | 1 st quarter 2020 | New procedure available | New international! R1/R2/R3/R4 | Human Resources Department - International Office |
| 33 | Inform the community about support services available at the university and the role Human Resources Department staff can play as career mobility advisors | 30, Access to career advice | 1 st quarter 2020 | Online information provided and sent via newsletters | R1/R2/R3/R4 + research support staff | Human Resources Department |
| 34 | Create a rider to the employment contract or appointment order recalling intellectual property rules | 31, Intellectual Property Rights | 1 st quarter 2021 | Rider available and attached to the employment contract | R1/R2/R3/R4 | Human Resources Department - Legal Unit |

| | | | | | | |
|----|---|---|------------------------------|---|--------------------------------------|---|
| 35 | Evaluate the induction system for new lecturers and suggest possible improvements | 33, Teaching | 3 rd quarter 2020 | Evaluation report presented | New R3 | Working group in charge of the Lecturer induction scheme |
| 36 | Create a working group on teaching loads and define an action plan so that academic staff can focus on research | 33, Teaching | 2 nd quarter 2020 | Working groups approved by decision-making bodies | R1/R2/R3/R4 | Human Resources Department – Vice-President for Human Resources – Vice-President for Training - Financial Office (management division) – Any R3/R4 volunteers |
| 37 | Set up psychological and social counselling centres: - Highlight the place and role of the referees in university services, the Research integrity officers, the ombudsperson - Enhance the visibility of the University Health at Work Service, the social support services, the occupational psychologist, the staff support unit | 34, Complains/ appeals | 3 rd quarter 2020 | Centres set up and approved by decision-making bodies | R1/R2/R3/R4 + research support staff | Vice-President for Human Resources - Human Resources Department – Research Integrity officer - |
| 38 | Produce a version of the "National Guide for the collection and processing of research integrity alerts" specifically for Rennes 2 | 2, Ethical principles 4, Professional attitude 5, Contractual and legal obligations 32, Co-authorship 34, Complains/ appeals 36, Relation with supervisors | 2 nd quarter 2021 | Guide approved by the research integrity - ethics committee | R1/R2/R3/R4 + research support staff | Research integrity officer - Ethics advisor |
| 39 | Strengthen workplace dialogue by : - promoting the value of taking part in the decision-making bodies - creating of a directory of elected representatives with pictures and short resumes | 35, Participation in decision-making bodies | 2 nd quarter 2020 | Directory made available online | R1/R2/R3/R4 + research support staff | Executive office |
| 40 | Define a framework for the follow-up of PhD students based on the charters already in force in the university, such as the PhD Guide (information on the legal framework in particular) | 36, Relation with supervisors | 2 nd quarter 2021 | Information published and disseminated on-line | Thesis supervisors | Vice-President for Research – Doctoral Schools Directors - Research and Valorisation Office - Research Unit Directors |
| 41 | Set up new training courses: - Human Resources, conflict management - Languages (via Staff Training support under the Erasmus programme) - European and international projects for administrative and technical staff - Coordination of the teaching team | 34, Complains/ appeals 37, Supervision and managerial duties 38, Continuing Professional Development | 3 rd quarter 2020 | Number of newly created training courses, number of applications for training funded by the Erasmus programme | R1/R2/R3/R4 + research support staff | Human Resources Department - International Office - Teaching support service |



| | | | | | | |
|----|--|--|------------------------------|--|--------------------------------------|---|
| 42 | Offer internships in companies, associations, public bodies, regional or national local authorities for staff to further their professional development. | 39, Access to research training and continuous development | 4 th quarter 2020 | Number of internship requests received | R1/R2/R3/R4 + research support staff | Human Resources Department |
| 43 | Examine possible actions that could enhance the engagement of PhD supervisors in ensuring PhD student follow-up | 40, Supervision | 4 th quarter 2020 | Two specific meetings organised | R3/R4 | Research and Valorisation Office - PhD Supervisors – Doctoral Schools Directors |



| | Actions proposées | Points de la charte et du code | Calendrier | Indicateurs d'achèvement | Cibles | Responsable de l'action |
|---|--|---|---------------------|--|---|---|
| 1 | Diffuser à nouveau la charte européenne du chercheur et la Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche aux directeurs d'unité et aux cellules recherche | 1, Liberté de recherche | 4ème trimestre 2019 | Charte envoyée et affichée dans les unités | R1/R2/R3/R4 + personnel en soutien à la recherche | Direction Recherche et Valorisation |
| 2 | A l'initiative de l'université Rennes 2, participation à la création du comité éthique créé à l'échelle du site rennais | 2, Principes éthiques | 3ème trimestre 2020 | Validation des statuts du comité éthique | R1/R2/R3/R4 + personnel en soutien à la recherche | Référent intégrité scientifique - R3/R4 dans différentes disciplines |
| 3 | Définition et mise en œuvre d'un plan de sensibilisation à l'éthique et à l'intégrité scientifique qui peut inclure: <ul style="list-style-type: none"> - Rappel de la nomination d'un référent intégrité scientifique et de l'existence de la commission intégrité scientifique - déontologie (fraude - plagiat) - Formation sur l'éthique et l'intégrité scientifique - Mettre en place un plan de sensibilisation à certaines pratiques liées au plagiat et aux outils de détection - Renforcer l'information sur les règles de signature | 2, Principes éthiques 3, Responsabilité professionnelle 32, Co-auteurs | 4ème trimestre 2020 | Validation du plan de sensibilisation par la commission intégrité scientifique et déontologie, formations réalisées et nombre de participants, augmentation du nombre d'utilisation de Compilatio | R1/R2/R3/R4 + personnel en soutien à la recherche | Cabinet de la présidence – Membres du comité intégrité scientifique-éthique - Référent intégrité scientifique - Direction Recherche et Valorisation - URFIST - SCD - Ecoles doctorales - Cellule juridique - MSHB |
| 4 | Renforcer la communication entre les différents services: journées d'échanges de pratiques interservices | 4, Attitude professionnelle | 4ème trimestre 2020 | Nombre de job shadowing entre les différents services | Services en soutien à la recherche | Direction Recherche et Valorisation – Direction des finances et du pilotage - Direction des ressources humaines - Agence comptable - Cellule juridique – Cellules recherche |
| 5 | Informer les enseignants-chercheurs sur le Règlement Général sur la Protection des Données et les règles de propriété intellectuelle | 3, Responsabilité professionnelle 5, Obligations contractuelles et légales 31, Droits de propriété intellectuelle | En continu | Diffusion une fois par an de la lettre d'information | R1/R2/R3/R4 + personnel en soutien à la recherche | Cellule juridique - Délégué à la protection des données – Référent intégrité scientifique - Direction Recherche et Valorisation - URFIST – Ecoles doctorales |
| 6 | Mieux accompagner les personnels dans l'utilisation efficace des fonds publics par: <ul style="list-style-type: none"> - une information renforcée sur les possibilités d'audits et leur impact sur l'établissement - des formations sur les grands principes de gestion budgétaire - la production, par la Direction Finances et Pilotage, de rapports d'exécution plus lisibles | 6, Responsabilité 37, Supervision et tâches de gestion | 2ème trimestre 2020 | Participation annuelle de la DFP et de l'agence comptable à une réunion des directeurs d'unité et aux réunions DRV-cellules recherche, nombre de formations réalisées, validation de la procédure d'envoi des situations budgétaires | Directeurs d'unité de recherche, Cellules recherche | Direction Recherche et Valorisation – Direction des finances et du pilotage |
| 7 | Participer au réseau Noé et mettre en place une procédure assurance qualité au pôle Europe de la Direction Recherche et Valorisation pour mieux se conformer aux règles européennes. | 6, Responsabilité | 2ème trimestre 2020 | Nombre de participation aux événements organisés par le réseau Noé, validation de la procédure en réunion de service | Personnel en soutien à la recherche | Direction Recherche et Valorisation |

| | | | | | | |
|----|--|---|---------------------|--|---|---|
| 8 | Mettre en œuvre une politique des données via le Comité de pilotage "Données de recherche" selon les résultats de l'enquête sur les données de recherche | 7, Bonnes pratiques en recherche | 2ème trimestre 2020 | Nombre de réunions du COPIL en charge de la politique des données, lancement du nouveau système de stockage | R1/R2/R3/R4 + personnel en soutien à la recherche | DSI - Délégué à la protection des données – Vice-Président chargé de la documentation et de la transition numérique – Vice-Président chargé de la recherche-URFIST - SCD - MSHB |
| 9 | Élargir et proposer un plan d'information sur tous les moyens et supports de diffusion des résultats de la recherche offerts aux chercheurs de R2 : portail HAL Rennes 2, l'alre d'U, TEL (thèses en ligne), revue Palimpseste, PUR, PROGEDO et Huma-Num, blogs sur Hypothèses... | 8, Diffusion et exploitation des résultats | 3ème trimestre 2020 | Newsletter et envoi d'information sur la liste recherche | R1/R2/R3/R4 + personnel en soutien à la recherche | Direction Recherche et Valorisation - SCD - URFIST- MSHB – Presses Universitaires de Rennes – CREA - Vice-Président chargé de la documentation et de la transition numérique |
| 10 | Renforcer la formation pour les doctorants en épistémologie et communication scientifique - histoire des sciences et des techniques pour former les futurs docteurs sur le rôle de la science dans la société | 9, Engagement vis-à-vis de la société | 4ème trimestre 2020 | Number of training courses and registrations | R1 | Direction Recherche et Valorisation > pole ecoless doctorale et valorisation |
| 11 | Accompagner à la vulgarisation/médiatisation de la recherche en Sciences Humaines et Sociales : - par le renouvellement du Village des sciences, des rencontres d'histoire, des mardis de l'égalité, la participation au festival travelling et à la programmation des champs libres, l'organisation d'évènement en commun avec l'INA - en étudiant la possibilité d'établir un contrat avec une presse quotidienne pour des articles scientifiques réguliers à destination du grand public - en développant le service universitaire à la collectivité | 9, Engagement vis-à-vis de la société | 4ème trimestre 2020 | Calendrier et programmation des actions, contrat signé, statut du service validé | R1/R2/R3/R4 + personnel en soutien à la recherche | Direction Recherche et Valorisation – CREA Service communication – Service culturel – Cellules recherche - Vice-Président chargé de la recherche |
| 12 | Assurer la non-discrimination et l'équilibre des genres à l'université par: - le renforcement de la communication sur: Médiateur, VP Egalité / Parité, Référent déontologie, Assistante sociale, Schéma Directeur Handicap, Politique du nom d'usage - la traduction en langues étrangères les documents liés aux ressources humaines et ceux sur la santé et la sécurité - le renforcement l'accompagnement des équipes et services qui accueillent des personnels en situation de handicap - la poursuite de la campagne sur le harcèlement sexuel - l'organisation des mardis de l'égalité | 10, Non-discrimination 27, Equilibre entre les sexes | En continu | Envoi de la newsletter en début d'année, documents validés et publiés sur l'intranet, dissemination of information in newsletters, nombre de demande d'accompagnement par le relai handicap, nombre de mardis de l'égalité organisés | R1/R2/R3/R4 + personnel en soutien à la recherche | Direction des ressources humaines – Relai handicap – Référents et médiateur - Vice-Président chargé de l'égalité |
| 13 | Renforcer la transparence de l'information sur les critères d'avancement, de Prime d'encadrement doctoral et de recherche | 11, Système d'évaluation | 2ème trimestre 2020 | Mise en ligne sur l'intranet des critères d'évaluation | R1/R2/R3/R4 + personnel en soutien à la recherche | Direction des ressources humaines – Vice-Président chargé des ressources humaines |
| 14 | Publier et diffuser la charte des contractuels qui spécifie les modalités de recrutement et d'exercice pour les personnes non titulaires, clarifie leur statut ainsi que les conditions d'accès à la fonction publique | 12, Recrutement | 1er trimestre 2020 | Diffusion de la charte dans les UFRs, Unités et services et mise en ligne sur l'ENT | R1/R2/R3/R4 + personnel en soutien à la recherche | Direction des ressources humaines |
| 15 | Publier en français et en anglais les offres d'emploi sur le site de l'université et sur Euraxess, et pour les offres hors campagne | 13, Recrutement (Code) | 2ème trimestre 2020 | Publication des offres en anglais, sur Euraxess, dans les nouvelles rubriques identifiées | R1/R2/R3/R4 (externes) | Direction des ressources humaines |

| | | | | | | |
|----|--|---|---------------------|---|---|---|
| | synchronisées, les publier également dans les actualités de l'université et dans le carrousel de la page d'accueil. | | | | | |
| 16 | Informers les doctorants sur les règles de qualification | 13, Recrutement (Code) | En continu | Nombre de sessions d'information organisées par les unités de recherche en fonction des disciplines CNU | R1 | Directeurs d'écoles doctorales et Directeurs d'unité de recherche |
| 17 | Organiser des formations pour les présidents de jurys de l'établissement sur les procédures de recrutement : - la charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs aux présidents des comités de sélection - Informer sur la diversité des critères qui doivent être pris en compte - Importance des expériences atypiques dans le développement de carrière des enseignants-chercheurs - Importance de la mobilité dans la carrière des enseignants-chercheurs et administratifs participant à la recherche | 14, Sélection (Code) 16, Jugement du mérite 17, Variations dans la chronologie des curriculum vitae 18, Reconnaissance de l'expérience de mobilité 19, Reconnaissance des qualifications (Code) 20, Ancienneté (Code) | 2ème trimestre 2020 | Formations organisées une fois par an | Membres des comités de sélection | Direction des ressources humaines |
| 18 | Etablir une grille d'évaluation (compétences, qualité attendues...) à transmettre au comité de sélection pour faciliter la prise de décision avec des indications pour l'avis unique motivé | 15, Transparence (Code) | 2ème trimestre 2020 | Retour des grilles d'évaluation après l'audition des candidats | Membres des comités de sélection | Direction des ressources humaines |
| 19 | Communiquer sur l'accès possible par les candidats aux rapports rédigés pendant la phase de recrutement | 15, Transparence (Code) | En continu | Au moment des convocations, informations sur les rapports | R1/R2/R3/R4 + Candidats | Direction des ressources humaines |
| 20 | Informers davantage sur la Validation des Acquis de l'Expérience, les possibilités de prise en charge, le bénéfice | 19, Reconnaissance des qualifications | 3ème trimestre 2020 | Lettre d'information envoyée une fois par an sur la VAE (avec témoignages) | R1/R2/R3/R4 | Direction des ressources humaines – Service formation continue |
| 21 | Former les personnels de la DRH sur les questions liées à la mobilité internationale, via le centre de mobilité internationale de Rennes, centre labellisé Euraxess | 19, Reconnaissance des qualifications | 3ème trimestre 2020 | Nombre de formations suivies | Direction des ressources humaines | CMI |
| 22 | Adapter la charte des contractuels aux chercheurs contractuels | 21, Nominations post-doctorats 22, Reconnaissance de la profession 25, Stabilité et continuité d'emploi | 4ème trimestre 2020 | Validation de la charte par les instances | R2 | Direction des ressources humaines – Vice-Président chargé des ressources humaines – Vice-Président chargé de la recherche |
| 23 | Dématérialiser les ordres de mission pour une couverture totale des agents en mission à l'étranger | 23, Environnement de recherche | 2ème trimestre 2021 | Lancement de la dématérialisation | R1/R2/R3/R4 + personnel en soutien à la recherche | Direction générale des services - Direction des finances et du pilotage |
| 24 | Envoyer en septembre de chaque année sur la liste drh-info les circulaires de gestion des personnels administratifs et de recherche et informer sur les dispositifs en faveur de l'amélioration des conditions de travail : <ul style="list-style-type: none">• le droit à la déconnexion• le télétravail• le travail à temps partiel pour les enseignants chercheurs• le congé pour recherches et conversion thématique• la crèche parentale | 24, Conditions de travail | En continu | Envoi de la circulaire une fois par an, mise en ligne de ces principes/droits et parution dans une newsletter | R1/R2/R3/R4 + personnel en soutien à la recherche | Direction des ressources humaines |

| | | | | | | |
|----|---|---|---------------------|---|---|--|
| 25 | Informier davantage les doctorants sur les documents qui régissent leur environnement de travail: Procès verbal de Comité Technique, de Commission Recherche, des Ecoles Doctorales | 24, Conditions de travail 30, Conseils sur la carrière | En continu | Information aux journées de rentrée | R1 | Direction Recherche et Valorisation – Directeurs d'écoles doctorales |
| 26 | Création d'un groupe de travail pour améliorer la circulation de l'information | 23, Environnement de recherche 24, Conditions de travail | 1er trimestre 2020 | Compte-rendus du groupe de travail | R1/R2/R3/R4 + personnel en soutien à la recherche | Bureau – Cabinet de la présidence – Service communication – Directeurs d'UFR – MCF et PU volontaires |
| 27 | Publier les critères et montants d'attribution des primes sur l'intranet des personnels | 26, Financement et salaires | 2ème trimestre 2020 | Mise en ligne du dispositif de primes | R1/R2/R3/R4 + personnel en soutien à la recherche | Direction des ressources humaines |
| 28 | Publier un guide sur les aides financières possibles pour les doctorants | 24, Conditions de salaires 25, Stabilité et continuité d'emploi 26, Financement et salaires | 4ème trimestre 2020 | Guide disponible | R1 | Direction Recherche et Valorisation – Directeurs d'écoles doctorales |
| 29 | Rédiger une lettre de mission type sur les fonctions, les missions et les droits des Directeurs d'Unité | 28, Développement de carrière 37, Supervision et tâches des gestion | 3ème trimestre 2020 | Validation dans les instances et application dans les unités de recherche | Directeurs d'unité de recherche | Vice-Président chargé de la recherche - Vice-President chargé des ressources humaines – Directeurs d'UFR – Représentants élus dans les instances |
| 30 | Identifier des tuteurs par UFR et informer la communauté de leur rôle défini dans une lettre de mission | 28, Développement de carrière 40, Supervision | 4ème trimestre 2020 | Validation des tuteurs et envoi du mail d'information | R1/R2/R3/R4 | Bureau – Directeurs d'UFR – Direction des ressources humaines |
| 31 | Informier plus largement sur les possibilités de mobilité sectorielle, disciplinaire ou géographique (documents et événements avec témoignage) | 29, Valorisation de la mobilité | 2ème trimestre 2020 | Mise en ligne d'information sur les mobilités, nombre d'évènements sur les mobilités, nombre de participants aux évènements | R1/R2/R3/R4 + personnel en soutien à la recherche | Direction des ressources humaines – Service des relations internationales – Direction Recherche et Valorisation |
| 32 | Améliorer la procédure d'accueil des personnels internationaux (visa, salaires, logement) | 29, Valorisation de la mobilité | 1er trimestre 2020 | Nouvelle procedure disponible | Nouveaux internationaux R1/R2/R3/R4 | Direction des ressources humaines - Service des relations internationales |
| 33 | Informier sur les services supports à l'université et sur le rôle de conseiller mobilité carrière des personnels de la DRH | 30, Conseils sur la carrière | 1er trimestre 2020 | Mise en ligne d'information, diffusion dans les newsletter | R1/R2/R3/R4 + personnel en soutien à la recherche | Direction des ressources humaines |
| 34 | Créer une annexe au contrat de travail / arrêté de nomination rappelant les règles de propriété intellectuelle | 31, Droits de propriété intellectuelle | 1er trimestre 2021 | Annexe disponible et jointe au contrat/ à l'arrêté | R1/R2/R3/R4 | Direction des ressources humaines - Cellule juridique |

| | | | | | | |
|----|---|---|---------------------|---|---|---|
| 35 | Evaluer le dispositif d'accueil des jeunes maîtres de conférences et proposer des pistes d'amélioration | 33, Enseignement | 3ème trimestre 2020 | Présentation du rapport d'évaluation | Nouveaux R3 | Groupe de travail en charge du dispositif d'accueil |
| 36 | Créer un groupe de travail sur l'étude de la charge d'enseignement | 33, Enseignement | 2ème trimestre 2020 | Validation dans les instances du groupe de travail | R1/R2/R3/R4 | Direction des ressources humaines – Vice-Président chargé des ressources humaines – Vice-Président chargé de la formation – Direction des finances et du pilotage – MCF et PU volontaires |
| 37 | Mettre en place des structures d'écoute et d'alerte sur les Risques psychosociaux : - Mettre en avant la place et le rôle des référents dans les services, des référents intégrité scientifique, du médiateur - Rendre plus visible le Service de Médecine Universitaire du Travail (SMUT), les services d'assistance sociale, la psychologue du travail, le pôle accompagnement des personnels | 34, Plaintes/recours | 3ème trimestre 2020 | Création des structures avec validation dans les instances | R1/R2/R3/R4 + personnel en soutien à la recherche | Vice-Président chargé des ressources humaines - Direction des ressources humaines – Référent intégrité scientifique |
| 38 | Décliner le « Guide national pour le recueil et le traitement des signalements relatifs à l'intégrité scientifique » vers un guide propre à Rennes 2. | 2, Principes éthiques 4, Attitude professionnelle 5, Obligations contractuelles et légales 32, Co-auteurs 34, Plaintes / recours 36, Relation avec les directeurs de thèse | 2ème trimestre 2021 | Validation du guide par la commission intégrité scientifique – déontologie | R1/R2/R3/R4 + personnel en soutien à la recherche | Référent intégrité scientifique – Référent éthique |
| 39 | Renforcer le dialogue social par : - la création d'un trombinoscope des élus avec présentation rapide - la mise en lumière de l'intérêt de s'investir dans les instances | 35, Participation aux organes de décision | 2ème trimestre 2020 | Mise en ligne d'information, de témoignages, du trombinoscope | R1/R2/R3/R4 + personnel en soutien à la recherche | Cabinet de la présidence |
| 40 | Définir un cadre pour le suivi des doctorants qui s'appuierait sur les chartes déjà en vigueur dans l'établissement, type vademecum (informer sur le cadre juridique notamment) | 36, Relation avec les directeurs de thèse | 2ème trimestre 2021 | Mise en ligne et diffusion d'information | Directeurs de thèse | Vice-Président chargé de la recherche – Directeurs d'écoles doctorales - Direction Recherche et Valorisation - Directeurs d'unité de recherche |
| 41 | Mettre en place de nouvelles formations : - RH, gestion des conflits - Langues (via le support Staff Training du programme Erasmus) - Projets européens et internationaux pour les BIATSS - Coordination équipe pédagogique | 34, Plaintes / recours 37, Supervision et tâches de gestion 38, Développement professionnel continu | 3ème trimestre 2020 | Nombre de formation nouvellement créées. Nombre de demandes pour des formations financées par le programme Erasmus | R1/R2/R3/R4 + personnel en soutien à la recherche | Direction des ressources humaines – Service des Relations Internationales- Service universitaire de pédagogie |
| 42 | Proposer des stages en entreprises, associations, organismes publics, autorités locales régionales ou nationales pour les personnels en vue de se professionnaliser | 39, Accès à la formation à la recherche et au développement continu | 4ème trimestre 2020 | Nombre de demandes de stages reçues | R1/R2/R3/R4 + personnel en soutien à la recherche | Direction des ressources humaines |



| | | | | | | |
|----|--|-----------------|------------------------|--|-------|--|
| 43 | Etudier les actions pouvant améliorer l'engagement des directeurs de thèse dans tout le suivi des doctorants | 40, Supervision | 4ème trimestre 2020 | Organisation de trois réunions spécifiques | R3/R4 | Direction Recherche et Valorisation – Directeurs de thèse – Directeurs d'écoles doctorales |
|----|--|-----------------|------------------------|--|-------|--|