

Guide du chercheur de l'Université de Strasbourg

Guide du chercheur de l'Université de
Strasbourg

Version : 1.0

Date : 15 février 2018

TABLE DES MATIÈRES

1. Gestion de carrière	5
1.1. Recrutement	5
1.1.1. Enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités)	5
1.1.2. Ingénieurs de recherche	6
1.1.3. Les branches d'activité professionnelle (BAP)	7
1.1.4. Chercheurs postdoctoraux	7
1.1.5. Chercheurs doctorants	8
1.1.6. Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)	11
1.2. Possibilités de carrière à l'université	12
1.2.1. Enseignants-chercheurs	12
1.2.2. Ingénieurs de recherche	13
1.2.3. Chercheurs postdoctoraux	14
1.2.4. Chercheurs doctorants	14
1.2.5. Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)	17
1.2.6. Liens et ressources utiles	17
1.3. Classement dans les grilles indiciaires	18
1.3.1. Classement des enseignants-chercheurs	18
1.3.2. Classement des ingénieur de recherche	19
1.3.3. Protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)	20
1.4. Salaires et financements des métiers de la recherche à l'Université de Strasbourg	24
1.4.1. Enseignants-chercheurs	24
1.4.2. Ingénieurs de recherche.	26
1.4.3. Chercheurs postdoctoraux	26
1.4.4. Chercheurs doctorants	27
1.4.5. Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)	29
1.5. Développement de carrière	30
1.5.1. Enseignants-chercheurs	30
1.5.2. Ingénieurs de recherche	31
1.5.3. Offre de formation des personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs	31
1.5.4. Chercheurs postdoctoraux	32
1.5.5. Chercheurs doctorants	32
1.5.6. Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)	36
1.5.7. Plan de formation des personnels de l'Université de Strasbourg (2018)	36
1.6. Suivi des chercheurs	38
1.6.1. Suivi des enseignants-chercheurs	39
1.6.2. Suivi des ingénieurs de recherche	40
1.6.3. Suivi des chercheurs postdoctoraux	40
1.6.4. Suivi des chercheurs doctorants	41
1.7. Mobilité des chercheurs	43
1.7.1. Mobilité des enseignants-chercheurs et ingénieurs de recherche	43
1.7.2. Mobilité des chercheurs postdoctoraux	46
1.7.3. Mobilité des chercheurs doctorants	47

1.7.4. Programme doctoral international (PDI)	48
1.7.5. Accueil des chercheurs étrangers	50
1.7.6. Accueil des chercheurs doctorants étrangers	50
1.8. Dispositifs d'orientation de carrière	51
1.8.1. Bureau des carrières	51
1.8.2. Bureau de gestion des pensions et des accidents	52
1.8.3. Collège doctoral - Université de Strasbourg et Espace avenir	53
1.9. Enseignement	54
1.9.1. Enseignants-chercheurs	54
1.9.2. Chercheurs postdoctoraux	55
1.9.3. Chercheurs doctorants	55
1.9.4. Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)	56
2. Santé, handicap et télétravail	58
2.1. Procédure accident de travail / arrêt maladie	58
2.1.1. Procédure d'accident de service/de travail ou de trajet et de maladies professionnelles	58
2.1.2. Congés maladie et temps partiel thérapeutique	59
2.2. Santé au travail	62
2.2.1. Service de santé au travail (SST) – Médecine de prévention des personnels	62
2.3. Handicap	64
2.3.1. Dispositifs handicap pour les personnels de l'université	65
2.3.2. Dispositifs handicap pour les chercheurs doctorants	68
2.3.3. Vos interlocuteurs	71
2.4. Télétravail	73
2.4.1. Le télétravail dans la fonction publique	73
2.4.2. Principes du télétravail et risques professionnels	73
2.4.3. Le télétravail à l'Université de Strasbourg	76
3. Soutien à la recherche	77
3.1. Le Pôle unique d'ingénierie (PUI) en soutien pour le financement de projets sur ressources externes	77
3.1.1. Rôles et missions du Pôle unique d'ingénierie (PUI)	77
3.1.2. Organigramme et contacts	80
3.1.3. Guide de procédures de gestion des contrats	80
3.1.4. Opportunités de financement	81
3.1.5. Ressources à votre disposition	81
3.2. Société d'accélération du transfert des technologies (SATT)	81
3.2.1. Comment les SATT et les chercheurs sont-ils mis en contact ?	82
3.2.2. La SATT Conectus Alsace	82
3.3. Libre accès et univOAK	84
3.3.1. Le libre accès	84
3.3.2. UnivOAK, une archive institutionnelle pour les établissements alsaciens	86
3.3.3. Liens utiles	88
3.4. Enjeux de la Sécurité des systèmes d'information (SSI)	89
3.4.1. Le système d'information (SI), c'est quoi ?	89

3.4.2. Sécurité des Systèmes d'information (SSI) à l'Université de Strasbourg	89
3.4.3. Chartes informatiques	93
3.4.4. Liens utiles et documentation	94
3.5. Les Chartes de la recherche à l'Université de Strasbourg	94
3.5.1. Charte de déontologie des métiers de la recherche	94
3.5.2. Charte du doctorat du Collège doctoral - Université de Strasbourg	96
3.5.3. Charte de signature des publications scientifiques	98

1. GESTION DE CARRIÈRE

1.1. Recrutement

1.1.1. Enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités)

Accessible à partir d'un niveau d'études BAC+8, le métier d'enseignant-chercheur regroupe les corps des maîtres de conférences et des professeurs des universités. Les enseignants-chercheurs participent à l'élaboration, par leur recherche, et assurent la transmission, par leur enseignement, des connaissances au titre de la formation initiale et continue. Ils assurent la direction, le conseil, le tutorat et l'orientation des étudiants et contribuent à leur insertion professionnelle. Ils organisent leurs enseignements au sein d'équipes pédagogiques dans tous les cursus universitaires. En liaison avec les milieux professionnels, ils établissent une coopération avec les entreprises publiques ou privées. Les enseignants-chercheurs concourent à la formation des maîtres et à la formation tout au long de la vie. De plus, ils participent aux jurys d'examen et de concours.

Ils ont également pour mission le développement, l'expertise et la coordination de la recherche fondamentale, appliquée, pédagogique ou technologique ainsi que la valorisation de ses résultats. Ils participent au développement scientifique et technologique, souvent en liaison avec les grands organismes de recherche ou avec les secteurs sociaux et économiques concernés. Ils contribuent à la coopération entre la recherche universitaire, la recherche industrielle et l'ensemble des secteurs de production.

Les enseignants-chercheurs contribuent au dialogue entre sciences et sociétés, notamment par la diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique. Ils peuvent concourir à la conservation et l'enrichissement des collections et des archives confiées aux établissements et peuvent être chargés d'activités documentaires. Ils contribuent au sein de la communauté scientifique et culturelle internationale à la transmission des connaissances et à la formation à la recherche et par la recherche. Ils contribuent également au progrès de la recherche internationale. Ils peuvent se voir confier des missions de coopération internationale. Les enseignants-chercheurs concourent à la vie collective des établissements et participent aux conseils et instances prévus par le code de l'éducation et le code de la recherche ou par les statuts des établissements.

Les professeurs des universités ont vocation prioritaire à assurer leur service d'enseignement sous forme de cours ainsi qu'à diriger des unités ou d'équipes de recherche. A l'Université de Strasbourg le recrutement des enseignants-chercheurs s'effectue dans le cadre d'une session nationale de recrutement définie annuellement, et éventuellement au fil de l'eau. L'affectation sur un poste d'enseignant-chercheur est également possible par voie de mutation ou de détachement ; la réglementation prévoit en outre des modalités d'accès aux corps

d'enseignants-chercheurs selon des formes dérogatoires au droit commun.

Dépôt de candidature à un poste d'enseignant-chercheur

Inscription aux listes de qualification

Une inscription préalable sur les listes de qualification, établies par le Conseil national des universités (CNU), est requise pour l'inscription au concours de maître de conférences ou de professeur des universités. Les candidatures à la qualification sont à déposer sur le portail GALAXIE [<https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html>] mis à disposition par le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI). Pour plus d'information sur les modalités de qualification aux listes, il convient de se référer à la page dédiée [https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_qualification_droit_commun.htm] du site GALAXIE.

A noter : les candidats déjà inscrits sur la liste de qualification des professeurs des universités sont dispensés d'inscription sur la liste des maîtres de conférences. Les candidats en attente de résultats de qualification peuvent néanmoins postuler aux concours de recrutement et leur candidature sera prise en compte au moment de la publication des résultats de qualification.

Inscription au concours d'enseignant-chercheur

Toute candidature à un poste de maître de conférences ou de professeur des universités doit être enregistrée sur le portail GALAXIE [<https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html>]. En parallèle, le dossier de candidature est à déposer électroniquement sur le portail de l'Université de Strasbourg. Un dossier distinct est exigé pour chaque emploi postulé.

Les informations relatives aux modalités de recrutement des enseignants-chercheurs (pièces à fournir, différents modes de recrutement, dates limites de dépôt des dossiers, et notifications de réponse aux candidatures), sont disponibles sur le site GALAXIE [https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_recrutement_enseignants_chercheurs.htm] du MESRI. Toutes les informations relatives au dépôt de candidature à un poste d'enseignant-chercheur à l'Université de Strasbourg (session synchronisée, liste des postes, inscription sur les listes de qualification, interlocuteurs) se trouvent sur le site de l'université [<https://www.unistra.fr/index.php?id=19421>].

1.1.2. Ingénieurs de recherche

Ingénieurs de recherche (IGR)

Les ingénieurs de recherche relèvent de la catégorie A des personnels Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation (ITRF). Ils exercent leurs fonctions dans les établissements, les services centraux, les services déconcentrés et les services à compétence nationale relevant des ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche et de l'éducation nationale et participent à la mise en place et l'adaptation de techniques employées dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche

dans lesquels ils exercent, et contribuent aux tâches d'administration et d'encadrement principalement à l'égard de personnels techniques. Les IGR exerçant au sein de laboratoires de recherche sont considérés comme des chercheurs et peuvent à ce titre diriger des travaux de recherche de manière indépendante.

Ils sont recrutés par concours externe ou interne. Plus d'informations sur le statut du corps des IGR sont disponibles sur le site du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation [<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid23194/ingenieur-de-recherche.html>] ainsi que sur les modalités d'admissibilité et d'admission pour les concours externes et internes.

Voir aussi...

Les branches d'activité professionnelle (BAP) ^[p.7]

1.1.3. Les branches d'activité professionnelle (BAP)

Les concours d'accès sont groupés par branche d'activité professionnelle (BAP) et par emploi type. Il existe 8 branches d'activités professionnelles (BAP) :

- BAP A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement ;
- BAP B : Sciences chimiques et Sciences des matériaux ;
- BAP C : Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique ;
- BAP D : Sciences Humaines et Sociales ;
- BAP E : Informatique, Statistiques et Calcul scientifique ;
- BAP F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs ;
- BAP G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention ;
- BAP J : Gestion et Pilotage.

Le détail de chaque emploi-type peut être consulté sur la page du RÉFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENseignement Supérieur : REFERENS III [<https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/referens/>]

1.1.4. Chercheurs postdoctoraux

On appelle chercheur postdoctoral (en abrégé "postdoc"), un jeune chercheur engagé, dans le cadre d'un projet de recherche, en contrat à durée déterminée après avoir soutenu sa thèse. Ce contrat, généralement d'une durée d'un an, est renouvelable plusieurs fois. Le financement de contrat peut être d'origine publique ou privée.



Le recrutement de chercheurs postdoctoraux sur contrat est destiné aux jeunes docteurs,

français ou étrangers désireux de :

- réaliser une mobilité à partir de leur laboratoire de formation initiale ;
- d'acquérir une expérience complémentaire de recherche de haut niveau ;
- de se préparer, dans de bonnes conditions et sans rupture après leur thèse, à un recrutement ultérieur dans une entreprise ou dans un laboratoire académique en France ou à l'étranger.

1.1.5. Chercheurs doctorants

Admission en doctorat

Pour être inscrit en doctorat, le candidat doit être titulaire d'un diplôme national de master ou d'un autre diplôme conférant le grade de master, à l'issue d'un parcours de formation ou d'une expérience professionnelle établissant son aptitude à la recherche.

Si cette condition de diplôme n'est pas remplie, le chef d'établissement peut, par dérogation et sur proposition du conseil de l'école doctorale, inscrire en doctorat des personnes ayant effectué des études d'un niveau équivalent ou bénéficiant de la validation des acquis de l'expérience prévue à l'article L. 613-5 du code de l'éducation. La liste des bénéficiaires de ces mesures est présentée chaque année au conseil de l'école doctorale et à la commission de la recherche du conseil académique, ou à l'instance qui en tient lieu dans l'établissement concerné.

Pour connaître les modalités d'inscription propres à chacun des cas et télécharger les documents d'inscription, voir la page dédiée [<http://www.unistra.fr/index.php?id=17299>] sur le site de l'université.



Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat [<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032587086>]



Plaquette - Offre de formation en doctorat 2017-2018 [http://applications.unistra.fr/unistra/visionneuse/offre_de_formation/doctorat/PDF/OdF_DOCTORAT.pdf]

Collège doctoral - Université de Strasbourg

Le Collège doctoral - Université de Strasbourg regroupe les dix écoles doctorales de l'Université de Strasbourg dont cinq sont co-accréditées avec l'Université de Haute-Alsace Mulhouse (UHA) et une y est associée. Il a pour vocation de mettre en œuvre une politique de formation doctorale d'excellence. Le Collège doctoral veille à l'application de la politique de l'université en matière de formation doctorale et au respect de la réglementation par les écoles doctorales. La politique de formation doctorale de l'université est décrite au sein de la 

Charte du doctorat (cf. *Charte du doctorat du Collège doctoral - Université de Strasbourg*)^[p. 96]. 2611 chercheurs doctorants sont inscrits en thèse au cours de l'année universitaire 2017-2018 à l'Unistra et l'UHA.



L'Université de Strasbourg détaille sur son site internet des statistiques relatives au nombre de chercheurs doctorants inscrits, au nombre de soutenances réalisées et à la durée moyenne de la thèse [<https://www.unistra.fr/index.php?id=17522>]. S'y retrouvent également des présentations des différentes écoles doctorales [<https://www.unistra.fr/index.php?id=18129>].

Trouver un directeur de thèse

Le doctorat s'effectue obligatoirement sous la tutelle d'un directeur de thèse, rattaché à une unité de recherche reconnue par le MESRI. Il revient au futur chercheur doctorant de se mettre en contact avec ce dernier et de préciser le sujet de thèse avant l'inscription. Pour ce faire, le futur chercheur doctorant peut s'adresser aux directeurs des unités de recherche ou à l'école doctorale de son secteur disciplinaire. S'il a effectué son cursus universitaire à l'Université de Strasbourg, il peut également solliciter son responsable de Master d'origine qui le conseillera. Une description du sujet de thèse d'une à deux pages est à fournir lors de l'inscription en première année de doctorat.

Chaque école doctorale a défini un taux d'encadrement de thèses maximal par directeur de thèse :

École doctorale	Intitulé de l'ED	Taux d'encadrement autorisé par ED
101	Sciences juridiques	10
182	Physique et Chimie-Physique	3
221	Augustin Cournot	8
222	Sciences Chimiques	6
269	Mathématiques, Sciences de l'information et l'ingénieur	3
270	Théologie et Sciences Religieuses	10
413	Sciences de la Terre et de l'Environnement	3
414	Sciences de la Vie et de la Santé	4
519	Sciences Humaines et Sociales - Perspectives Européennes	10, avec une recommandation à 8
520	Humanités	10

La *Charte du doctorat* (cf. *Charte du doctorat du Collège doctoral - Université de Strasbourg*)

) [p.96] des universités de Strasbourg et de Haute-Alsace met en exergue les modalités de mise en relation du chercheur doctorant avec son directeur de thèse, ainsi que les informations relatives aux droits et devoirs de chacun. Cette charte est à signer par tous les chercheurs doctorants au moment de leur première inscription, ainsi que par leur directeur de thèse et le directeur de l'unité de recherche.

Pour plus d'information concernant les différentes écoles doctorales de l'Université de Strasbourg et des unités de recherche rattachées, des liens sont disponibles ci-dessous :

- Liste des écoles doctorales [<http://www.unistra.fr/index.php?id=18129>]
- Liste des unités de recherche [<http://www.unistra.fr/index.php?id=recherche>]

Déroulé de la thèse

La formation doctorale s'effectue généralement sur une durée de 3 ans à temps complet. Des prolongations sont néanmoins possibles, sur demande motivée du chercheur doctorant et validation du directeur de l'école doctorale et du chef d'établissement. Les dérogations, qui sont exceptionnelles, n'impliquent pas systématiquement une prolongation de la rémunération initiale allouée au chercheur doctorant pour sa thèse, mais doit faire l'objet d'une demande spécifique. Par ailleurs, une période prévisionnelle pour la soutenance de thèse doit être établie à la fin de la seconde année de doctorat.

La Charte du doctorat (*cf. Doctoral charter of the Universities of Strasbourg and Haute-Alsace*) détaille le déroulé de la thèse ainsi que les droits et obligations du chercheur doctorant et de son directeur de thèse durant la préparation de celle-ci. La charte est à signer par le chercheur doctorant lors de son admission, ainsi que par son directeur de thèse, le directeur de l'unité de recherche et le directeur de l'école doctorale. La définition du sujet de thèse ainsi que les conditions de travail nécessaires à la réalisation de celle-ci résultent d'un accord conclu entre le chercheur doctorant et son directeur de thèse.

Inscription administrative

L'inscription administrative est obligatoire et s'effectue au début de chaque année universitaire.

- La **première inscription** en doctorat s'effectue obligatoirement sur rendez-vous. La prise de rendez-vous se fait en ligne [<https://wo.u-strasbg.fr/app/WebObjects/Apoweb>] (lien ouvert à partir du 18 juillet).
Attention : vous ne pouvez prendre rendez-vous qu'après validation de la préinscription par l'école doctorale.
- La **réinscription** en doctorat s'effectue en ligne [<https://wo.u-strasbg.fr/apogee/IAREINS.html>]. La plateforme d'inscription permet également le dépôt des pièces justificatives et le paiement des frais.
Attention : pour vous réinscrire, vous devez impérativement avoir obtenu un laissez-passer du bureau de la scolarité sur demande de votre école doctorale.

L'Université de Strasbourg a mis en place à la rentrée 2016 un service de dépôt de pièces justificatives : PJWEB [<http://wo.u-strasbg.fr/apogee/PJWEB.html>]. Cette interface permet

d'envoyer les pièces demandées lors de l'inscription administrative et de suivre l'avancement de son dossier en ligne. Le service présente de nombreux avantages aux futurs doctorants, notamment un traitement plus rapide des dossiers.

Pour plus d'information sur les modalités d'inscription, la liste des documents à télécharger et les coordonnées des gestionnaires des différentes écoles doctorales sont disponibles sur la page dédiée du site de l'université [<http://www.unistra.fr/index.php?id=20060>].

Suivi de formation

Chaque chercheur doctorant bénéficie, tout au long de la préparation de la thèse, d'un encadrement personnel par son directeur de thèse. La *Charte du doctorat (cf. Charte du doctorat du Collège doctoral - Université de Strasbourg)* [p.96] précise que ces derniers sont tenus de se rencontrer régulièrement sur toute la période de préparation de la thèse. Il est exigé du directeur de thèse de suivre l'avancement du travail et de faire part au chercheur doctorant de ses appréciations ou critiques. En outre, une évaluation de l'avancement des travaux est effectuée à mi-parcours. Au cours de ce bilan, qui a pour but de déceler d'éventuels problèmes au bon accomplissement de la thèse, le chercheur doctorant présente son travail devant un comité de suivi.

Résolution de conflits

Une section de la *Charte du doctorat (cf. Charte du doctorat du Collège doctoral - Université de Strasbourg)* [p.96] est dédiée aux procédures de médiation. Celle-ci indique que tout conflit persévérant entre le chercheur doctorant et son directeur de thèse doit être rapporté au directeur de l'unité de recherche qui aura la charge d'y remédier. A défaut d'un accord conclu à ce stade, le conflit sera référé au directeur de l'école doctorale de rattachement. Si le problème persiste encore, il relèvera du Vice-président « Recherche et Formation doctorale » d'intervenir, avec, si nécessaire, l'aide du médiateur de l'université. Enfin, si le conflit demeure malgré toutes ces interventions, la procédure de résolution de conflit sera mise en place par le Président de l'université.

1.1.6. Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) sont des agents contractuels de l'Etat en contrat à durée déterminée (CDD). Leur statut est régi par les dispositions du décret n° n°88-654 du 7 mai 1988 modifié [<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006066732>] relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur. Les ATER peuvent être engagés à temps plein ou à temps partiel, permettant ainsi aux chercheurs doctorants en cours de thèse ainsi qu'aux candidats aux concours de recrutement de l'enseignement supérieur de postuler à ces emplois. En plus de leurs activités obligatoires d'enseignement, les ATER prennent part à l'encadrement des étudiants, au

contrôle des connaissances et aux examens.

- A temps plein, les ATER assurent un enseignement de 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou de 288 de travaux pratiques par an, ou toute combinaison équivalente.
- A temps partiel, le service d'enseignement des ATER ne peut être inférieur à 64 heures de cours, 96 heures de travaux dirigés ou 144 heures de travaux pratiques par an, ou toute combinaison équivalente.

Depuis 2001, le recrutement des ATER relève de la compétence des présidents d'université. En outre, depuis 2012, une application ministérielle a été mise en œuvre facilitant le recrutement : ALTAÏR [<https://galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/antares/can/astree/index.jsp>], accessible depuis le portail GALAXIE. La plateforme centralise toutes les offres d'emploi d'ATER et permet d'effectuer ses candidatures en ligne. Les établissements d'enseignement supérieur peuvent ainsi y publier directement leurs offres. Il est conseillé de consulter les offres d'emploi d'ATER diffusées sur les sites internet des établissements, en plus de celles publiées sur ALTAÏR.

Plus d'informations sont disponibles sur cette thématique sur le site de l'Université de Strasbourg [<http://www.unistra.fr/index.php?id=19432&L=3>].

1.2. Possibilités de carrière à l'université

1.2.1. Enseignants-chercheurs

A l'exception de la nomination qui reste de la compétence de l'Etat, l'ensemble de la carrière des enseignants-chercheurs relève de la compétence des présidents d'université. Certaines phases de la carrière des enseignants-chercheurs associent également le Conseil national des universités (CNU).

Changement de corps

Pour évoluer dans leur carrière, les maîtres de conférences peuvent concourir à des postes de professeur des universités.



Les candidats déjà inscrits sur la liste de qualification des professeurs des universités sont dispensés d'inscription à la liste des maîtres de conférences. De plus, les candidats en attente de résultats de qualification peuvent néanmoins postuler aux concours de recrutement, leur candidature sera alors prise en compte au moment de la publication des résultats de qualification.

Avancement de grade

Les enseignants-chercheurs remplissant les critères de promouvabilité peuvent déposer leur candidature à un avancement de grade au sein de leur corps. La procédure s'effectue pour tous les candidats sur l'application Electra du site Galaxie [https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_electra.htm]. Cette année, le dépôt des dossiers de candidature se fait entre le 16 janvier et le 13 février 2018. La date d'avancement de grade des enseignants-chercheurs est fixée au 1er septembre 2018.

Conditions d'avancement de grade :

- Professeurs des universités (PR) :
 - la promotion à la première classe est accessible à tous les PR de deuxième classe ;
 - la promotion au premier échelon de la classe exceptionnelle n'est accessible qu'aux PR de première classe justifiant d'au moins 18 mois d'ancienneté dans celle-ci ;
 - la promotion au deuxième échelon de la classe exceptionnelle n'est accessible qu'aux PR justifiant d'au moins 18 mois d'ancienneté dans le premier échelon de cette classe.
- Maîtres de conférences (MCF) :
 - la promotion à la hors classe n'est accessible qu'aux agents ayant atteint le 7ème échelon de la classe normale avec au moins 5 années de services en qualité de MCF.



Le calcul de la pension s'effectue sur la base de l'indice correspondant au grade et à l'échelon détenu depuis au minimum six mois au moment de la cessation des services.

1.2.2. Ingénieurs de recherche

Les ingénieurs et personnels techniques et administratifs de recherche et de formation concourent directement à l'accomplissement des missions de recherche, d'enseignement et de diffusion des connaissances et aux activités d'administration corrélatives. Ils sont répartis entre huit branches d'activités professionnelles (BAP) (cf. *Les branches d'activité professionnelle (BAP)*)^[p.7] couvrant l'ensemble des métiers en rapport avec leur mission.

Avancement de grade

Comme tout corps de fonctionnaire, les corps d'ingénieurs de recherche comportent plusieurs grades, chaque grade comportant des échelons correspondant à des niveaux indiciaires. Les échelons sont gravés à l'ancienneté. Au sein de chaque corps, il est possible d'accéder au grade supérieur selon des conditions fixées par la réglementation, en fonction de critères de promouvabilité tenant généralement compte de l'ancienneté de service.

1.2.3. Chercheurs postdoctoraux

A l'issue d'un contrat de recherche postdoctorale, le jeune chercheur a la possibilité de s'orienter vers une carrière académique en tant que maître de conférence ou de chargé de recherche.

Maître de conférences

L'accès à un emploi de maître de conférences nécessite une inscription préalable sur la liste nationale de qualification du Conseil national des universités (CNU). Cette inscription peut être obtenue dans le cadre de campagnes annuelles, via le portail Galaxie [https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_qualification.htm] du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI).

Une fois l'inscription sur la liste de qualification, il est possible de se déclarer candidat aux concours d'accès à un emploi de maître de conférence, ouvert au recrutement au sein d'un établissement d'enseignement supérieur et de recherche, selon une modalité particulière d'accès. Les postes sont notamment publiés sur le portail ministériel Galaxie.



Devenir maître de conférences. (cf. *Enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités)*)^[p.5]

Chargé de recherche

Le chargé de recherche participe à l'accomplissement des missions de recherche au sein d'organismes de recherche. Généralement, les chercheurs statutaires sont affectés dans les grands organismes de recherche (CNRS, INSERM, etc.) L'accès aux emplois de chercheur est réalisé par concours sur titres et travaux, ou par concours d'accès direct.



Devenir chercheur au CNRS [http://www.cnrs.fr/fr/travailler/chercheur_recrut.htm].
Être chercheur à l'Inserm [<https://rh.inserm.fr/nos-metiers/Pages/Etre-chercheur-inserm.aspx>].

1.2.4. Chercheurs doctorants

Le diplôme national de doctorat, plus haut grade de l'enseignement supérieur français (BAC +8), offre de nombreuses possibilités de poursuite de carrière. Aujourd'hui, environ 20% des jeunes docteurs choisissent de poursuivre une carrière académique. Le statut de la fonction

publique dispose que les emplois permanent de l'État sont occupés par des fonctionnaires. Par dérogation à ce principe général, les emplois permanents de l'État peuvent être temporairement occupés par des agents contractuels. La voie principale d'accès aux carrières de l'enseignement supérieur et de la recherche est le concours d'accès à l'emploi de maître de conférences (MCF). Mais l'université propose également aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs des possibilités d'emploi contractuel.

Maître de conférences

L'accès à un emploi de maître de conférences nécessite une inscription préalable sur la liste nationale de qualification du Conseil national des universités (CNU). Cette inscription peut être obtenue dans le cadre de campagnes annuelles, via le portail Galaxie [https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_qualification.htm] du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI).

Une fois l'inscription sur la liste de qualification, il est possible de se déclarer candidat aux concours d'accès à un emploi de maître de conférences, ouvert au recrutement au sein d'un établissement d'enseignement supérieur et de recherche, selon une modalité particulière d'accès. Les postes sont notamment publiés sur le portail ministériel Galaxie.



Devenir enseignant-chercheur. (cf. *Enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités)*)^[p.5]

Chargé de recherche

Dans la sphère publique, les chercheurs sont répartis entre les corps suivants : chargés de recherche ou directeurs de recherche. Ils participent à l'accomplissement des missions de recherche au sein d'organismes de recherche. Généralement, les chercheurs statutaires sont affectés dans les grands organismes de recherche (CNRS, INSERM, etc.) L'accès aux emplois de chercheur est réalisé par concours sur titres et travaux, ou par concours d'accès direct. Le jeune chercheur en début de carrière démarre dans le corps des chargés de recherche.



Devenir chercheur au CNRS [http://www.cnrs.fr/fr/travailler/chercheur_recrut.htm].
Être chercheur à l'Inserm [<https://rh.inserm.fr/nos-metiers/Pages/Etre-chercheur-inserm.aspx>].

L'accès aux emplois d'enseignant-chercheur ou de chercheur s'effectue très souvent au terme d'une expérience acquise dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans le cadre de missions temporaires, en qualité de chercheur postdoctoral ou d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER). Réalisées sous statut d'agent contractuel

de droit public, ces missions permettent d'élargir le champ de compétences et le potentiel de publication des jeunes docteurs.

Chercheur postdoctoral

Le recrutement de chercheurs postdoctoraux sur contrat est destiné aux jeunes docteurs, français ou étrangers désireux de :

- réaliser une mobilité à partir de leur laboratoire de formation initiale ;
- d'acquérir une expérience complémentaire de recherche de haut niveau ;
- de se préparer, dans de bonnes conditions et sans rupture après leur thèse, à un recrutement ultérieur dans une entreprise ou dans un laboratoire académique en France ou à l'étranger.



Accès à la recherche postdoctorale (cf. *Chercheurs postdoctoraux*)^[p.7].

Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)

Les ATER sont des agents contractuels de l'Etat recruté par contrat à durée déterminée (CDD). Le décret statutaire relatif aux ATER prévoit différentes modalités d'accès au recrutement en qualité d'ATER, tenant compte de la situation du candidat. Les fonctions d'ATER peuvent s'exercer à temps plein ou à temps partiel, permettant notamment aux chercheurs doctorants ainsi qu'aux candidats aux concours de recrutement de l'enseignement supérieur de poursuivre la préparation de leur thèse tout en enseignant en université. En plus de leurs activités obligatoires d'enseignement, les ATER prennent part à l'encadrement des étudiants, au contrôle des connaissances et aux examens.



Devenir ATER (cf. *Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)*)^[p.11].

Orientation

Le service d'aide à l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiants et chercheurs doctorants de l'université, Espace avenir, a créé une  plaquette (cf. - *1241-plaquette.pdf*) à l'attention des chercheurs doctorants sur le recrutement dans la recherche académique. Ce document, datant de 2015, renvoie à des ressources web utiles sur l'accès au métier d'enseignant-chercheur dans l'enseignement supérieur et de chercheur dans un organisme public de recherche.

L'université met à disposition sur son site internet [<https://www.unistra.fr/index.php?id=17075>] une liste de ressources utiles pour la poursuite de carrière des chercheurs doctorants.

1.2.5. Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)

L'expérience acquise en qualité de chercheur doctorant contractuel puis d'ATER ouvre la voie aux concours de recrutement des maîtres de conférences et des chargés de recherche.

Maître de conférences

L'accès à un emploi de maître de conférences nécessite une inscription préalable sur la liste nationale de qualification du Conseil national des universités (CNU). Cette inscription peut être obtenue dans le cadre de campagnes annuelles, via le portail Galaxie [https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_qualification.htm] du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI).

Une fois l'inscription sur la liste de qualification, il est possible de se déclarer candidat aux concours d'accès à un emploi d'enseignant-chercheur, ouvert au recrutement au sein d'un établissement d'enseignement supérieur et de recherche, selon une modalité particulière d'accès. Les postes sont notamment publiés sur le portail ministériel Galaxie.



Devenir enseignant-chercheur. (cf. *Enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités)*)^[p.5]

Chargé de recherche

Dans la sphère publique, les chercheurs sont répartis entre les corps suivants : chargés de recherche ou directeurs de recherche. Ils participent à l'accomplissement des missions de recherche au sein d'organismes de recherche. Généralement, les chercheurs statutaires sont affectés dans les grands organismes de recherche (CNRS, INSERM, etc.) L'accès aux emplois de chercheur est réalisé par concours sur titres et travaux, ou par concours d'accès direct. Un jeune chercheur en début de carrière accède au poste de chargé de recherche.



Devenir chercheur au CNRS [http://www.cnrs.fr/fr/travailler/chercheur_recrut.htm].
Être chercheur à l'Inserm [<https://rh.inserm.fr/nos-metiers/Pages/Etre-chercheur-inserm.aspx>].

1.2.6. Liens et ressources utiles

Plus d'informations sur les possibilités de carrière dans l'enseignement supérieur et la recherche [<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24586/concours-emploi-et->

carrieres.html] - Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

POUR MÉMOIRE

Chaque personnel enseignant-chercheur, chercheur, ingénieur et des bibliothèques de l'enseignement supérieur et de la recherche appartient à un corps.

La carrière dans un corps comporte généralement plusieurs grades.

Chaque grade comporte des échelons, à chacun desquels sont associés :

- un indice majoré. Celui-ci permet de calculer la rémunération de base, le traitement de base, le « traitement brut », selon la formule suivante : traitement brut annuel = indice majoré X valeur du point d'indice (55,897 € en janvier 2017 et 56,232 € à partir de février 2017) ;
- une durée pendant laquelle l'agent perçoit le même traitement brut.

Pris de « Rénovées, mieux rémunérées, de nouvelles carrières pour l'enseignement supérieur et la recherche », MESRI, Janvier 2017

1.3. Classement dans les grilles indiciaires

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, la nomination aux différents corps d'emplois permanents (enseignants-chercheurs, ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études), donne lieu à un classement de l'agent tenant compte de son ancienneté sur les différents échelons des grilles indiciaires correspondantes. L'accès à un corps se fait toujours par le premier grade. Les différents échelons contenus au sein des grades d'un corps sont associés à des indices qui déterminent la rémunération.

Le reclassement désigne la prise en compte des études et/ou services publics ou privés, dont le service national, exercés avant l'accès à un corps de fonctionnaire de la Fonction publique.

Le reclassement est à effet rétroactif et prend effet à la date de nomination.

1.3.1. Classement des enseignants-chercheurs

Le décret n° 2009-462 du 23 avril 2009 [<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020552397&categorieLien=id>] relatif aux règles de classement des personnes nommées dans les corps d'enseignants-chercheurs des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur fixe les modalités de classement dans les corps correspondants.

Lors de la nomination dans un corps d'enseignant-chercheur (maître de conférences – MCF, professeur des universités – PR), l'administration fixe, à titre provisoire, la rémunération de l'agent grâce aux éléments dont elle dispose sur ses services antérieurs. Il revient ensuite à

l'agent, dans un délai d'un an à compter de leur nomination en qualité de maître de conférences stagiaire ou de professeur des universités de demander le réexamen de leur situation au regard des règles de reprise des services antérieurs.

A noter :

- L'obtention du doctorat sans contrat de travail peut être prise en compte dans le classement de l'enseignant-chercheur, sous certaines conditions précisées au paragraphe II. de l'article 15 du décret du 23 avril 2009. L'agent peut ainsi bénéficier d'une bonification de 2 ans maximum dans le corps des MCF.
- Une formation doctorale effectuée sous contrat peut être comptabilisée, dans la limite de 3 ans.
- Les activités de recherche effectuées dans le cadre d'un contrat de travail, suite à l'obtention du doctorat (post doctorat) peuvent être prises en compte dans la limite de 4 ans.
- Il est plus avantageux pour un professeur agrégé hors classe postulant sur un poste de MCF de recourir au détachement plutôt que d'accéder au corps par concours. En effet, un détachement permet à cette population l'accès direct à la hors classe des MCF, alors que par concours, l'agent sera nommé à la classe normale.

Voir aussi...

 Guide de gestion des carrières des personnels enseignants-chercheurs - Classement. MESRI, 2009.
 1311-FichesclassementEC2009.pdf

 Communication ministérielle relative au classement à l'entrée dans le corps des MCF et PR. MESRI, 2009.
 1312-circulaire2009.pdf

1.3.2. Classement des ingénieur de recherche

L'entrée dans un des corps de la catégorie A des ITRF ouvre droit au dispositif de reclassement, quels que soit les services effectués précédemment. Cela veut dire qu'un agent nommé dans un corps d'ingénieur d'études ou d'ingénieur de recherche peut être classé sur un échelon supérieur, en fonction des services effectués avant sa nomination.

Textes de référence

- Décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 [<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000337269>] fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur.
- Décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 [https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=5CFB7BD674BDB44F013A45B62034D578.tpdila10v_3?]

cidTexte=JORFTEXT000000646649&dateTexte=20170612] relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat – concerne entre autres le reclassement des agents ITRF de catégorie A.

Voir aussi...

-  Connaissance de l'Enseignement Supérieur, Module
-  DRH 2ème partie 2017 (PDF) – avancement BIATSS ; droits
-  et obligations des fonctionnaires. 1321-
-  ModuleDRHBIATSS.pdf

1.3.3. Protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)

Le dispositif Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) découle d'un accord du 30 septembre 2015 relatif à l'avenir de la fonction publique, visant à moderniser les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations.

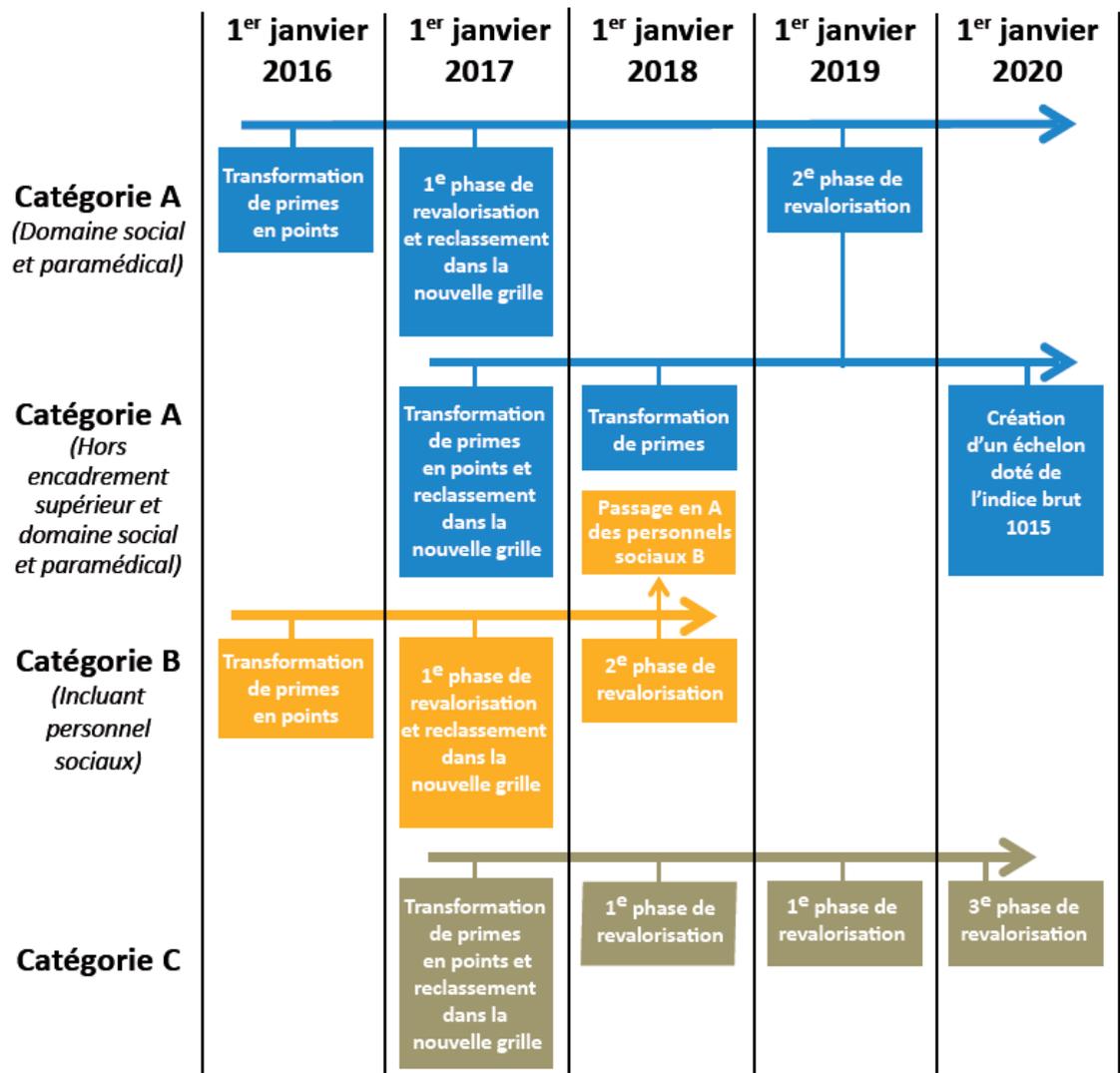
Cet accord réaffirme l'attachement aux valeurs et principes, ainsi qu'aux droits et obligations portés par le statut des fonctionnaires.

Le PPCR affiche le souhait de moderniser la gestion RH, tout en renforçant l'unité de la fonction publique dans ses trois versants (Etat, Territoriale, Hospitalière) d'une part en simplifiant les règles de gestion statutaire dans le respect du principe de l'égalité de traitement et, d'autre part, en rendant la fonction publique plus attractive par une réforme des rémunérations induisant la restructuration des grilles indiciaires de 2016 à 2020. Ce dernier axe se traduit par un rééquilibrage au profit de la rémunération indiciaire (transfert primes / points : hausse indiciaire et abattement indemnitaire de manière conjointe) et par une restructuration et/ou une revalorisation des grilles indiciaires.

L'ensemble des corps représentés dans les universités, enseignants et BIATSS, sont ou seront concernés par le PPCR.

Le reclassement dans le cadre du PPCR des agents de l'enseignement supérieur et de la recherche au sein des nouvelles grilles se fait à des rythmes différents selon les catégories et les domaines professionnels. Ainsi, des revalorisations ont été mises en place en 2016, puis progressivement chaque année, jusqu'à l'aboutissement de la mise en œuvre du protocole PPCR prévu en 2020 (voir calendrier ci-dessous).

Calendrier des revalorisations salariales prévues entre 2016 et 2020



Documents ci-après pris de « **Rénovées, mieux rémunérées. De nouvelles carrières pour l'enseignement supérieur et la recherche** », dossier de presse 2017 du MENESRI :

CORPS

PRINCIPALES MESURES PRISES

**MAÎTRES DE
CONFÉRENCES (MCF)
ET ASSIMILÉS**

➔ Revalorisation indiciaire

Au-delà du transfert primes/points, revalorisation indiciaire pour tous les agents à tous les échelons du corps ne constituant pas des bornes, entre 2017 et 2019.

➔ Nouvelles perspectives de carrière : création dès 2017 d'un échelon exceptionnel en hors échelle B contingenté au sommet de la hors classe

Cela offre une nouvelle perspective de carrière à 10 % des effectifs du corps au terme d'une montée en charge pluriannuelle sur 7 ans, soit à terme un effectif de 3 400 renouvelé au fur et à mesure des départs en retraite.

À terme, en 2019, cela représente une perspective de rémunération annuelle brute supplémentaire de 5 800 € par an.

Les conditions d'accès à cet échelon exceptionnel prendront en compte de manière prioritaire les enseignants-chercheurs particulièrement investis dans leur mission d'enseignement. Le CNU et les établissements proposeront chacun la moitié des promotions.

À noter :

Autres personnels concernés par la réforme : les enseignants-chercheurs assimilés (maîtres de conférences de l'École des hautes études en sciences sociales, du Muséum national d'histoire naturelle, de l'École pratique des hautes études, de l'École nationale des chartes, de l'École française d'Extrême-Orient, astronomes adjoints et physiciens adjoints).


Pour information
Professeurs des universités : 15 200 agents

➔ En conséquence de l'accès du corps des maîtres de conférences à la hors échelle B par le biais de la création d'un échelon exceptionnel, l'échelonnement indiciaire du premier grade des professeurs des universités (2^e classe) qui culmine actuellement en hors échelle A sera rehaussé à la hors échelle B par l'ajout d'un 7^e échelon.

➔ Les professeurs des universités bénéficient d'une augmentation indiciaire au titre de la mesure de transfert primes/points, à l'instar des autres corps de catégorie A + de la fonction publique.

FILIERE DES INGENIEURS (ITA-ITRF)

CORPS

PRINCIPALES MESURES PRISES

INGÉNIEURS DE RECHERCHE (IGR)

7 700
agents
(3 000 ITRF & 4 700 ITA)



➔ **Revalorisation indiciaire**

Au-delà du transfert primes/points, revalorisation indiciaire pour tous les agents à tous les échelons du corps ne constituant pas des bornes, entre 2017 et 2019.

➔ **Avancement régulier et transparent** : instauration d'une cadence unique d'avancement pour tous.

➔ **Fluidification des carrières : amélioration de l'accès à la 1^{re} classe et à la hors classe**

- Augmentation des promotions à la 1^{re} classe du corps des IGR de la filière ITRF grâce à un taux de promotion porté à 20 % (contre 13,5 % aujourd'hui).
- Augmentation d'un tiers des promotions à la hors classe compte tenu de la création d'une voie d'avancement au choix dans ce grade, qui permettra d'offrir des perspectives à un vivier de plus de 1 000 agents pour les deux filières ITRF et ITA. La proportion de promotions à la hors classe prononcées après examen professionnel sera fixée à 70 %.

➔ **Nouvelles perspectives de carrière : création dès 2017 d'un échelon spécial hors échelle B contingenté au sommet de la hors classe**

Cela offre une nouvelle perspective de carrière à 10 % des effectifs du corps au terme d'une montée en charge pluriannuelle sur 10 ans, soit à terme par exemple un effectif de 300 renouvelé au fur et à mesure des départs en retraite pour la filière ITRF.

L'échelon spécial sera prioritairement accessible (à hauteur de 80% de promotions) à ceux ayant occupé des emplois fonctionnels ou des fonctions à haute responsabilité. Il sera également accessible aux autres ingénieurs de recherche hors classe sous conditions d'ancienneté et pour tenir compte de parcours remarquables (à hauteur de 20 % des promotions). À terme, en 2019, cela représente une perspective de rémunération brute supplémentaire de 5 800 € par an.

La revalorisation du corps à la hors échelle B permet par ailleurs d'élargir l'accès des ingénieurs de recherche aux emplois fonctionnels, notamment de sous-directeurs.



La date d'entrée en vigueur de certaines mesures d'application du PPCR prenant effet à compter du 1er janvier 2018 a été reportée de 12 mois.

Plus d'information sur le PPCR

Portail de la fonction publique [<http://www.fonction-publique.gouv.fr/parcours-professionnels-carrieres-et-remunerations-ppcr>]

Voir aussi...

« PPCR : composition et revalorisation des rémunérations et des carrières ». Ministère de l'Action et des Comptes publics, dépliant 2017. 1334-dépliantppcr.pdf

« Rénovées, mieux rémunérées. De nouvelles carrières pour l'enseignement supérieur et la recherche ». MENESRI, dossier de presse 2017. 1335-dossierpresse.pdf

Accord relatif à l'avenir de la fonction publique : La modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations 1336-accordppcr.pdf

1.4. Salaires et financements des métiers de la recherche à l'Université de Strasbourg

1.4.1. Enseignants-chercheurs

Les enseignants-chercheurs sont des agents titulaires de la fonction publique d'Etat nommés dans des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche. Leur rémunération est basée sur des grilles indiciaires comportant des évolutions périodiques en fonction du grade et de l'ancienneté.

Professeurs des universités (PR)

Le corps des Professeurs des universités comprend trois ou grades : la classe exceptionnelle comportant 2 échelons ; la 1ère classe comportant 3 échelons ; et la 2ème classe comportant 6 échelons. Le passage d'une classe à une autre peut se faire au choix, par dépôt de dossier, pour moitié sur proposition des sections compétentes du CNU et pour moitié sur proposition du conseil académique. En revanche, les échelons à l'intérieur d'une même classe sont gravis progressivement et de manière automatique en fonction de l'ancienneté. Les professeurs des universités qui s'engagent dans une démarche de mobilité peuvent bénéficier d'un bonus d'ancienneté.

🕒 Traitement brut des professeurs des universités à différents niveaux d'ancienneté et de grade (au 01/01/2018)

Avancement de carrière	Traitement brut
Début de carrière (IM 662)	3 102,15 €
2 ans d'ancienneté (IM 700)	3 280,22 €

Dernier échelon de la deuxième classe (HEA3)	4 531,39 €
Dernier échelon de la classe exceptionnelle (HEE2)	6 220,96 €

Pour plus d'informations sur le statut et la rémunération des professeurs des universités, voir la page dédiée [<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22705/professeur-des-universites.html>] sur le site internet du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Maîtres de conférences

Le corps des maîtres de conférences comprend deux grades : la hors classe, comportant 6 échelons ; et la classe normale, comportant 9 échelons. Le passage d'une classe à une autre peut se faire au choix et sous conditions, par dépôt de dossier, pour moitié sur proposition des sections compétentes du CNU et pour moitié sur proposition du conseil académique. En revanche, les échelons à l'intérieur d'une même classe sont gravis progressivement et de manière automatique en fonction de l'ancienneté. Les maîtres de conférences s'engageant dans une démarche de mobilité peuvent bénéficier d'un bonus d'ancienneté.

🕒 Traitement brut des maîtres de conférences à différents niveaux d'ancienneté et de grade

Avancement de carrière	Traitement brut
Début de carrière (IM 463)	2 169,63 €
2 ans d'ancienneté (IM 520)	2 436,73 €
Dernier échelon de la classe normale (IM 825)	3 865,97 €
Dernier échelon de la classe exceptionnelle (HEB3)	4 976,56 €

Pour plus d'information sur le statut et la rémunération des maîtres de conférences, voir la page dédiée [<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22657/maitres-de-conferences.html>] sur le site internet du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Rémunération des enseignants-chercheurs contractuels de l'université

Comme indiqué au sein de la  Convention de gestion des personnels contractuels de l'Université de Strasbourg (cf. - 1411-convgestionECcontrat.pdf), les personnels contractuels exerçant des fonctions d'enseignement et de recherche bénéficient d'un contrat individuel dans une situation indiciaire basée sur les grilles de rémunérations applicables aux Maîtres de conférences ou aux Professeurs des universités.

Voir aussi...

 Consulter la grille de rémunération des professeurs et des maîtres de conférences titulaires (au 01.01.2018)
 12-grilleECTitu.pdf

 Consulter la grille de rémunération des professeurs et des maîtres de conférences contractuels (au 01.01.2018)
 13-grilleECcontrat.pdf

1.4.2. Ingénieurs de recherche.

Ingénieurs de recherche

Les ingénieurs de recherche relèvent de la catégorie A des personnels ITRF. Ils exercent leurs fonctions dans les établissements, les services centraux, les services déconcentrés et les services à compétence nationale relevant des ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche et de l'éducation nationale et participent à la mise en place et l'adaptation de techniques employées dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans lesquels ils exercent, et contribuent aux tâches d'administration et d'encadrement principalement à l'égard de personnels techniques.

Le recrutement des ingénieurs de recherches s'effectue par concours externe ou interne, par liste d'aptitude ou par voie de détachement. Les concours d'accès à la fonction sont groupés par branche d'activité professionnelle (BAP) et par emploi type.

Le corps d'ingénieur de recherche comporte 3 grades : la hors classe, comprenant 4 échelons et 2 niveaux hors échelle ; la 1ère classe, comprenant 5 échelons ; et la 2e classe, comprenant 11 échelons.

Le portail du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation [<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid23194/ingenieur-de-recherche.html>] détaille les niveaux de rémunération de ces agents à différents grades et moments de leur carrière.

Voir aussi...

 Consulter la grille de rémunération des IGR titulaires (au 01.01.2018) 1421-grilleIGRtitu.pdf

 Consulter la grille de rémunération des IGR contractuels (au 01.01.2018) 1422-grilleIGRcontrat.pdf

1.4.3. Chercheurs postdoctoraux

Les chercheurs postdoctoraux sont recrutés sur des contrats de recherche privés ou publics à durée déterminée (CDD). Ils possèdent un statut d'agent contractuel de droit public et sont

affectés à des postes temporaires dont la pérennité du financement n'est pas assurée sur le long terme. Selon la  Convention de gestion des personnels contractuels de l'Université de Strasbourg (cf. - 1431-convgestionBIATSScontrat.pdf), les responsabilités et le niveau de rémunération des chercheurs postdoctoraux sont proposés par le directeur de la structure qui les emploie : celui-ci peut être basé par référence à des grilles indiciaires ou être déterminée par rapport à un montant selon les besoins. Les contrats des chercheurs postdoctoraux sont renouvelables, dans la limite de 3 ans.

Le niveau de recrutement des chercheurs postdoctoraux est généralement déterminé par des grilles de référence des personnels ITRF (Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation), en usage à l'université de Strasbourg.

1.4.4. Chercheurs doctorants

Le financement doit être conclu avant la finalisation de la première inscription en doctorat. Une photocopie du contrat de travail ou de l'attestation de financement est à transmettre à l'université par le chercheur doctorant. Pour plus d'information sur les modalités de financement, voir la page dédiée [<http://www.unistra.fr/index.php?id=17300>] du site de l'université.

Différents modes de financement peuvent être alloués :

Le contrat doctoral

Ce contrat de travail conforme au droit public, régi par les dispositions du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 pour l'ensemble des établissements français de recherche et d'enseignement supérieur est conclu à durée déterminée (CDD), pour une durée de 3 ans. Dans ce cadre, le chercheur doctorant contractuel perçoit une rémunération forfaitaire qui peut être complétée dans le cadre de l'exercice d'une mission complémentaire.

L'Université

Actuellement, le montant de la rémunération s'élève à 1 769 € mensuels bruts environ. Le dépôt de la demande de contrat doctoral s'effectue auprès de l'école doctorale de rattachement aux alentours du mois de mars. La sélection des chercheurs doctorants contractuels se fait par concours organisé par l'école doctorale entre fin juin et début juillet.

La région Grand Est

La Région peut financer le chercheur doctorant intégralement ou conjointement avec un organisme de recherche ou une entreprise (en cofinancement).

La rémunération s'élève au minimum à 1 769€ mensuels bruts pour une durée maximale de 3 ans. Pour obtenir un financement de la région, le sujet de thèse doit obligatoirement répondre à un enjeu régional s'inscrivant dans l'un des trois axes de la Stratégie régionale de l'innovation (santé/bien être, humanisme et société, ou économie verte). Les porteurs de

projets de recherche souhaitant bénéficier d'un financement par la Région sont à déposer auprès de l'école doctorale de rattachement entre fin janvier et début février.

La Convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE)

Le dispositif CIFRE s'applique aux chercheurs doctorants souhaitant travailler sur un programme de recherche et développement en entreprise en collaboration avec un laboratoire public de recherche. Elle lie trois partenaires : le chercheur doctorant, une entreprise et une unité de recherche. Le salaire minimal d'embauche par l'entreprise ne peut être inférieur à 23 484€ bruts annuels, pour une durée maximale de 3 ans. Le financement est pris en charge par l'entreprise avec des subventions de l'Association nationale de la recherche et de la technologie (ANRT)[<http://www.anrt.asso.fr/>] pour le compte du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Les subventions versées à l'entreprise sont de hauteur de 14 000€ par an, à quoi s'ajoute le crédit d'impôt recherche (CIR) d'un montant annuel minimal de 10 595€.

Les demandes de CIFRE peuvent être faites à tout moment de l'année, et au plus tard 9 mois après la date d'embauche dans l'entreprise et de la date de première inscription en doctorat. La procédure de dépôt a été dématérialisée, les demandes sont à déposer sur la plateforme de dépôt des dossiers[http://www.anrt.asso.fr/fr/espace_cifre/dossier_en_ligne.jsp?p=130#WOIZUnq3H88]. Pour plus d'information concernant le dispositif CIFRE, vous pouvez vous rendre sur le site internet de l'ANRT[<http://www.anrt.asso.fr/>] ou contacter la Délégation régionale à la recherche et à la technologie : drdt.grand-est@recherche.gouv.fr[<mailto:drdt.alsace@recherche.gouv.fr>].

Les aides complémentaires

Retrouvez ci-après quelques exemples d'aides complémentaires auxquelles les chercheurs doctorants peuvent prétendre (sous réserve d'éligibilité) au cours de leur cursus doctoral.

🕒 Aide à la mobilité internationale

Bourse attribuée par l'université, qui est versée aux unités de recherche encadrant des chercheurs doctorants en cotutelle internationale de thèse souhaitant effectuer un séjour de recherche à l'étranger.

🕒 Guide des financements de l'Association nationale des docteurs ès Sciences (ANDES)

L'ANDES[<http://www.andes.asso.fr/>] a mis en place un Guide des financements à l'attention des chercheurs doctorants et docteurs. Le guide présente les offres de financement proposées par différents organismes. L'ANDES recense également sur son site internet[http://andes.asso.free.fr/F_guide_financements.php] les différents portails d'offres d'emploi pour chercheurs doctorants.

☺ Aides spécifiques du Programme doctoral international (PDI).

Les membres du PDI (*cf. Programme doctoral international (PDI)*) [p.48] peuvent bénéficier des remboursements de frais liés à la mobilité internationale, au logement sur un autre site de recherche et à l'inscription aux écoles d'été et d'hiver.

👁 Prêt étudiant.

Le prêt étudiant [<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid54502/le-pret-garanti-par-l-etat.html>] financé par l'Etat peut être obtenu par tout étudiant de moins de 28 ans préparant un diplôme d'enseignement supérieur français. Les chercheurs doctorants remplissant les critères d'âge y sont éligibles.

IdEx « Contrats doctoraux – Programme doctoral international »

L'université de Strasbourg finance chaque année une dizaine de nouveaux contrats doctoraux dans le cadre de l'IdEx (Initiative d'Excellence). La sélection des candidats se fait suite à un appel international à candidatures. Les chercheurs doctorants sélectionnés bénéficient d'un contrat doctoral de 3 ans (1769€ brut/an). Celui-ci couvre également une partie des frais liés aux consommables et aux frais de déplacement. Pour plus d'information sur le programme, voir la page dédiée [<http://www.unistra.fr/index.php?id=25460>] du site de l'université.

1.4.5. Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)

Les ATER sont des agents contractuels sous contrat à durée déterminée (CDD) recrutés par des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. A temps complet, les ATER assurent 128 heures de cours ou 192 heures de TD ou 288 heures de TP ou toute autre combinaison équivalente. A temps partiel, le nombre d'heures effectives doit être au minimum de 64 heures de cours, 96 heures de travaux dirigés ou 144 heures de travaux pratiques, ou toute combinaison équivalente, par an.

La rémunération à temps complet est référencée sur l'indice brut 513 (IM 441). A temps partiel, la rémunération se base sur l'indice brut 327 (IM 315). En outre, les ATER bénéficient annuellement d'une prime de recherche et d'enseignement supérieur d'une valeur de 1260€ brut annuel environ à temps plein et de la moitié de ce montant à temps partiel, versée en deux fractions sous certaines conditions.

L'article 2 du décret n° 88-654 du 7 mai 1988 [https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=BA8E5B3AF9D8321180CEAA7F0C48CF1C.tpdila07v_3?idArticle=LEGIARTI000006437901&cidTexte=LEGITEXT000006066732&dateTexte=201705] modifié relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur énonce les conditions d'éligibilité à un emploi d'ATER en fonction du statut du candidat à un tel recrutement. Les mentions 2 et 4 de l'article ne sont plus d'actualité. Les durées de contrat et de renouvellement sont déterminées selon le statut de l'agent (voir tableau ci-dessous).

🕒 Durées maximales des contrats et renouvellement, en fonction du type de contrat

Types de contrats (article 2 du décret du 7 mai 1988)	Durée maximum	Renouvellement
1° A.T.E.R. fonctionnaire de catégorie A	3 ans	1 an
2° A.T.E.R. enseignant ou chercheur de nationalité étrangère	3 ans	1 an
3° A.T.E.R. chercheur doctorant (n'entrant pas dans une autre catégorie)	1 an	1 an
4° A.T.E.R. docteur candidat à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur	1 an	1 an

Pour plus d'informations sur le statut et la rémunération des ATER, voir la page dédiée/ http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid23097/devenir-attache-temporaire-enseignement-recherche-r.html#Conditions_pour%20devenir%20A.T.E.R] du site du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

1.5. Développement de carrière

1.5.1. Enseignants-chercheurs

Plan de formation des personnels de l'Université de Strasbourg

En plus des formations organisées pour les agents titulaires ou non titulaires de l'établissement, des actions de formation spécifiques sont mises en place pour les enseignants-chercheurs sur l'utilisation d'outils informatiques et sur la valorisation et la protection des travaux scientifiques. De plus, le dispositif Eucor – le Campus européen propose aux enseignants et enseignants-chercheurs des formations sur le système d'enseignement supérieur en France, en Allemagne et en Suisse. Des actions de formation internationales sont également proposées en partenariat avec le CNRS, le Pôle Unique d'Ingénierie (PUI) et la Direction des relations internationales.

Avancement de grade des enseignants-chercheurs

Les enseignants-chercheurs remplissant les critères de promouvabilité peuvent déposer leur candidature à un avancement de grade. La procédure s'effectue pour tous les candidats sur l'application [Electra](https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_electra.htm) [https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_electra.htm] du site Galaxie. La date d'effet de l'avancement de grade des enseignants-chercheurs retenus pour une promotion est fixée au 1er septembre de l'année suivant l'année

de la campagne.

👁️ Conditions d'avancement de grade

- Professeurs des universités (PR) :
 - La promotion à la première classe est accessible à tous les PR de deuxième classe.
 - La promotion au premier échelon de la classe exceptionnelle n'est accessible qu'aux PR de première classe justifiant d'au moins 18 mois d'ancienneté dans celle-ci.
 - La promotion au deuxième échelon de la classe exceptionnelle n'est accessible qu'aux PR justifiant d'au moins 18 mois d'ancienneté dans le premier échelon de cette classe.
- Maîtres de conférences (MCF) : la promotion à la hors classe n'est accessible qu'aux agents ayant atteint le 7ème échelon de la classe normale avec au moins 5 années de services en qualité de MCF.

💬 Note sur la retraite

Le calcul de la pension s'effectue sur la base de l'indice correspondant au grade et à l'échelon détenu depuis au minimum six mois au moment de la cessation des services.

Voir aussi...

Suivi des enseignants-chercheurs ^[p.39]

1.5.2. Ingénieurs de recherche

Qu'ils soient titulaires ou contractuels, les ingénieurs de recherche ont accès aux formations proposées par l'université ou le CNRS dans le cadre d'un accord de partenariat.

Voir aussi...

Offre de formation des personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs ^[p.31]

Plan de formation des personnels de l'Université de Strasbourg (2018) ^[p.36]

1.5.3. Offre de formation des personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs

Chaque année, le catalogue de formations est actualisé puis proposé aux des personnels BIATSS (Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de

santé), et aux enseignants et enseignants-chercheurs des établissements du site par la Direction des ressources humaines de l'université.

L'édition 2018 présente les formations mutualisées des différents établissements partenaires de l'Unistra dans le cadre du contrat de site, ainsi que celles répondant aux besoins spécifiques de chaque établissement. Le catalogue de formation est diffusé chaque année dans toutes les directions, services, composantes, instituts, écoles et unités de recherche. Les agents sont également informés mensuellement par courriel des formations à venir.

Voir aussi...

 Programme de formation des personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs : Offre de formation 2018 1531-offre2018.pdf

1.5.4. Chercheurs postdoctoraux

Les chercheurs postdoctoraux ont un statut d'agent contractuel de droit public.

Ils ont accès aux actions de formation proposées aux agents non titulaires en place à l'Université de Strasbourg, à condition de remplir les critères d'ancienneté lorsqu'ils sont requis.

Voir aussi...

 Plan de formation des personnels de l'Université de Strasbourg (2018) [p.36]

1.5.5. Chercheurs doctorants

Lors de sa première inscription en thèse, chaque chercheur doctorant établit dans la convention de formation doctorale un plan individuel de formation (PIF) avec l'aide de son directeur de thèse. Il est ainsi tenu de suivre 108 heures de formation durant son cursus, réparties pour moitié en formations disciplinaires et pour l'autre moitié en formations transversales.

Les formations doivent être suivies intégralement afin d'être validées par les écoles doctorales et le Collège doctoral – Université de Strasbourg.



 Doctorats : les formations 2017-2018 de l'Université de Strasbourg (*cf.* - 1551-formationdoctorale.pdf)

Formations disciplinaires

Selon l'arrêté du 25 mai 2016 relatif à la formation doctorale [https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=9180BF75C45A396A525DAC69845C22E4.tplgfr26s_1?cidTexte=JORFTEXT000032587086&dateTexte=20160527] - article 16 : « Au cours de leur parcours de formation doctorale, les chercheurs doctorants suivent des formations d'accompagnement et participent à des enseignements, séminaires, missions ou stages organisés dans le cadre de l'école doctorale ».

Afin de valider la thèse, la participation à 54 heures de formations disciplinaires est exigée. Les formations disciplinaires proposées par les différentes écoles doctorales sont publiées sur leurs sites web respectifs. La liste des écoles doctorales de l'université est accessible via ce lien [<https://www.unistra.fr/index.php?id=18129>].

Formations transversales

Les formations transversales, proposées par le Collège doctoral – Université de Strasbourg, sont ouvertes aux chercheurs doctorants de toutes disciplines. Depuis 2010, les chercheurs doctorants nouvellement inscrits doivent justifier, au moment de leur soutenance de thèse, d'un total de 54 heures de formations transversales. La participation et les modalités de validation (attestation de présence, compte-rendu, etc.) sont définies par le chercheur doctorant et son directeur de thèse dans la convention de formation doctorale.

Les formations transversales sont classées selon 3 domaines : Connaissance du milieu professionnel et projet professionnel personnel, Outils, et Communication et formation. Ces domaines, représentés dans le tableau ci-dessous, comptent 10 sous-domaines, chacun comportant une variété d'actions de formation.

L'inscription aux formations transversales se fait auprès du Collège doctoral – Université de Strasbourg, via ce lien [<http://www-college-des-ecoles-doctorales.u-strasbg.fr/>]. Pour plus d'information sur les modalités d'inscription aux formations transversales, voir la page dédiée [<https://www.unistra.fr/index.php?id=17418>] du site de l'université.

Les chercheurs doctorants inscrits dans l'une des 10 écoles doctorales peuvent participer aux formations transversales proposées à l'Université de Strasbourg [<https://www.unistra.fr/index.php?id=17333>], à l'Université de Haute-Alsace [<https://www.unistra.fr/index.php?id=22003>], ainsi que celles offertes dans le cadre d'Eucor - le Campus européen [<https://www.unistra.fr/index.php?id=25829>]. Le dispositif Eucor – le Campus européen permet aux chercheurs doctorants de l'Université de Strasbourg de participer aux formations transversales proposées par les autres universités membres : l'Université de Bâle, l'Université de Fribourg-en-Brigau, l'Université de Haute-Alsace et le Karlsruher Institut für Technologie.

Espace avenir

Espace avenir est un service commun de l'université qui met à la disposition de tous les étudiants et chercheurs doctorants un centre de documentation sur l'orientation et l'insertion

professionnelle avec un accueil, et des possibilités d'échanges avec des conseillers d'orientation. Le service informe et conseille sur les formations, l'insertion professionnelle, la recherche de stage, et la construction du projet personnel et professionnel. Une partie des missions d'Espace avenir est dédiée aux chercheurs doctorants, avec une variété de programmes et de modules proposés, tels que la Valorisation des compétences NCT, les Doctoriales d'Alsace® et différents modules de professionnalisation.

Le service met à disposition sur le site de l'Université de Strasbourg des liens utiles concernant la poursuite de carrière[<http://www.unistra.fr/index.php?id=17075>] et l'emploi et les compétences des docteurs[<http://www.unistra.fr/index.php?id=17082>].

Il est possible de rencontrer des conseillers, du lundi au jeudi entre 10h et 13h et entre 14h et 17h, et le vendredi de 14h à 17h. Voir la page dédiée[<https://www.unistra.fr/index.php?id=18754&L=3>] pour plus d'informations pratiques sur Espace avenir.

Une section[<http://www.unistra.fr/index.php?id=17046>] du site de l'université est consacrée aux services d'Espace avenir. Celle-ci contient des informations relatives à la valorisation de l'expérience doctorale.

Programme « Valorisation des compétences, Nouveau chapitre de la thèse® (NCT) »

Le programme « Valorisation des compétences, NCT® » vise à préparer les chercheurs doctorants en fin de thèse à leur poursuite de carrière. Organisé autour d'ateliers d'échanges individuels et collectifs encadrés par des professionnels des ressources humaines, il permet de prendre conscience des compétences acquises au cours du cursus doctoral et de se préparer à un entretien d'embauche. Le programme s'adresse à tous les chercheurs doctorants en fin de thèse, qu'ils envisagent une carrière dans le secteur privé ou dans la recherche publique.

Le programme a lieu tous les ans entre février et juin. Au cours de l'exercice, les chercheurs doctorants adoptent une vision de gestion de projet dans l'analyse de leur préparation de doctorat, conduisant à la production d'un document écrit et d'une présentation orale du travail réalisé, nommé « Nouveau chapitre de la thèse ». L'exercice peut s'accomplir à des rythmes différents ; il est néanmoins recommandé d'y consacrer 2 à 3 mois. Les étapes clé du programme sont détaillées sur le site de l'université[<https://www.unistra.fr/index.php?id=17081&L=3>].



Les places sont limitées à 25 chercheurs doctorants/an. Le dépôt de candidature s'effectue via la page dédiée au programme[<https://www.unistra.fr/index.php?id=17081&L=3>] sur le site de l'université et une sélection à lieu après étude des dossiers d'inscription.

- Descriptif complet du programme (fichier PDF)[https://www.unistra.fr/fileadmin/upload/unistra/espace_avenir/Documents/docteurs/NCT-2017_Descriptif-programme.pdf]

- Témoignages de chercheurs doctorants ayant participé au programme (fichier PDF)[https://www.unistra.fr/fileadmin/upload/unistra/espace_avenir/Documents/docteurs/NCT-2017_Temoignages-doctorants.pdf]
- Mémento du chercheur doctorant (fichier PDF)[https://www.unistra.fr/fileadmin/upload/unistra/espace_avenir/Documents/docteurs/NCT-2017_Memento-doctorant.pdf]

Doctoriales® d'Alsace

Le séminaire résidentiel annuel « les Doctoriales d'Alsace® » vise à préparer les chercheurs doctorants en fin de parcours à leur poursuite de carrière. Organisé en 4 phases, le programme permet aux chercheurs doctorants de valoriser leur expérience doctorale, d'identifier leurs compétences, de cibler leur marché et de développer leur communication professionnelle. Un séminaire résidentiel formateur d'une durée de 4 jours permet une immersion totale dans les thématiques abordées.

Les activités du séminaire incluent des visites d'entreprises (entretiens réseau), des discussions et des débats avec d'anciens chercheurs doctorants travaillant en entreprise, ainsi que le développement et la mise en place d'un projet innovant en équipe avec la constitution d'un business plan.

Les 4 phases du séminaire, dont les 2 premières se préparent en amont, sont :

- préparation : information sur le thème socio-économique de la session ;
- communication : présentation poster et orale par chaque chercheur doctorant sur lui et son projet de recherche ;
- gestion de projet et innovation : constituant l'essentiel des Doctoriales®, cette phase permet de se mettre en situation et de créer un projet innovant en équipe ;
- l'emploi des docteurs : cette phase traite les possibilités de carrière des chercheurs doctorants.

Inscription et participation

Les Doctoriales® sont organisées chaque année au courant du mois de mai. L'inscription au séminaire est ouverte aux chercheurs doctorants en fin de thèse, à partir de la 2ème année, ainsi qu'aux jeunes docteurs. Le séminaire peut accueillir 70 personnes chaque année. Une contribution financière de 100€ est demandée à chaque participant. Les unités de recherche et/ou écoles doctorales peuvent, dans certains cas, participer à la prise en charge totale ou partielle des frais d'inscription. La participation couvre tous les frais liés au séminaire : transport, hébergement, restauration et frais de formation. La pré-inscription et le retrait du formulaire d'inscription s'effectuent en ligne. Le formulaire d'inscription complété et signé par le chercheur doctorant et son directeur de thèse est à remettre à l'école doctorale de rattachement. Toutes les informations et les dates d'inscription au séminaire Doctoriales® se trouvent sur le site web de l'université[<http://www.unistra.fr/index.php?id=doctoriales>].

Se préparer aux Doctoriales®

Le chercheur doctorant doit, au cours de la phase « Communication » du séminaire, se présenter lui-même ainsi que son projet de recherche. Ainsi, il est attendu des inscrits de

préparer un poster de présentation en amont, sur une affiche de format A1. Les thèmes suivants doivent être inclus : le chercheur doctorant, son contexte de travail, son projet de recherche et les retombées attendues. L'intérêt et la difficulté de l'exercice reposent sur la vulgarisation du sujet de recherche pour un public non spécialiste. Une formation est proposée pour cette phase de préparation.

1.5.6. Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)

Les ATER sont des agents contractuels de droit public recrutés en contrat à durée déterminée (CDD) dans le cadre des dispositions du décret n° 88-654 du 7 mai 1988 modifié.

Ils ont accès aux actions de formation accessibles aux agents non titulaires sous contrat à l'Université de Strasbourg.

Voir aussi...

Offre de formation des personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs [p.31]

Plan de formation des personnels de l'Université de Strasbourg (2018) [p.36]

1.5.7. Plan de formation des personnels de l'Université de Strasbourg (2018)

Le plan de formation des personnels de l'université présente les orientations stratégiques ministérielles et les choix du contrat quinquennal de l'établissement qui ont conduit à la mise en œuvre du dispositif réglementaire de la formation tout au long de la vie.

Les dispositifs suivants sont détaillés au sein du Plan de formation 2018 :

- droit individuel à la formation ;
- actions de préparation aux concours ;
- congé de formation professionnelle ;
- validation des acquis de l'expérience professionnelle ;
- bilan de compétences ;
- périodes de professionnalisation.

Congé de formation professionnelle

Le congé de formation professionnelle, prévu à l'alinéa 6 de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique

de l'Etat peut être attribué à tous les personnels enseignants et BIATSS titulaires, justifiant de trois années à temps plein de services effectifs, ainsi qu'aux agents contractuels justifiant de l'équivalent d'au moins 36 mois de services effectifs à temps plein dont 12 mois dans l'administration concernée. Le dispositif permet aux agents d'étendre leur formation personnelle, ou de préparer un concours ou un examen. La  circulaire relative au congé de formation professionnelle pour l'année 2017-2018 (*cf. - 1571-circulairecfp.pdf*) détaille les conditions d'attribution de celui-ci, sa durée, la rémunération perçue, les droits et les obligations, les critères de sélection des candidatures et la procédure de dépôt de candidature. Le document contient également les différents formulaires de demande de congé de formation professionnelle, pour les personnels titulaires et non-titulaires.

🕒 Tableau récapitulatif du Plan de formation des personnels 2018 de l'Université de Strasbourg

	Public visé	Durées et autres modalités
Actions de préparation aux concours	- Fonctionnaires - Agents non titulaires qui remplissent ou sont susceptibles de remplir à la fin du cycle de formation les conditions requises pour se présenter aux examens/concours	5 jours à temps complet par an
Congé de formation professionnelle	- Agents titulaires justifiant d'au moins 3 ans de services à temps plein - Agents non titulaires justifiant d'au moins 3 ans de services à temps plein, dont 1 an dans l'administration à laquelle est demandé le congé	Maximum 3 ans sur l'ensemble de la carrière
Validation des acquis de l'expérience professionnelle	- Agents titulaires - Agents non titulaires	Peuvent bénéficier d'un congé de 24h pour préparer la validation
Bilan de compétences	- Agents titulaires et non titulaires	Peuvent bénéficier d'un congé de 24h à cette occasion
Période de professionnalisation	- Agents titulaires : justifiant de 20 ans de services effectifs OU âgés d'au moins 45 ans ; en reconversion professionnelle ; reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental	Actions de formations incluses peuvent s'imputer sur le CPF
Offre de formation collective et individuelle	- Agents titulaires et non titulaires T1 : pas condition d'ancienneté T2 : au 1er janvier, 1 an d'ancienneté Les agents en Contrat avenir, contrat d'accompagnement à l'emploi et PACTE disposent de leur propres dispositifs d'accompagnement	

1.6. Suivi des chercheurs

1.6.1. Suivi des enseignants-chercheurs

Le suivi de carrière des enseignants-chercheurs

Récemment intégré au statut des enseignants-chercheurs régi par l'article 18-1 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié [<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000520453>], et créé par le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 [<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2014/9/2/MENH1418384D/jo/texte>], le suivi de carrière consiste en un accompagnement de l'enseignant-chercheur tout au long de sa vie professionnelle. Après une phase d'expérimentation, l'Université de Strasbourg a généralisé le suivi de carrière à compter de l'année universitaire 2016-2017.

Principes du suivi de carrière des enseignants-chercheurs

Le suivi de carrière des enseignants-chercheurs consiste en un examen individualisé et périodique de la situation professionnelle de l'agent, à caractère informatif et non évaluatif. Le processus s'effectue 5 ans après la première nomination dans un corps d'enseignant-chercheur ou après un changement de corps, puis tous les 5 ans. Le suivi prend en compte toutes les activités de l'enseignant-chercheur permettant ainsi de l'accompagner dans son évolution et dans l'accomplissement de ses projets professionnels.

Le suivi de carrière concerne environ 48% des enseignants-chercheurs de l'Université de Strasbourg. Les agents non concernés par ce dispositif (mais pouvant déposer un rapport s'ils le souhaitent) sont :

- les enseignants-chercheurs nommés depuis moins de 5 ans,
- les enseignants-chercheurs partant à la retraite dans les 4 prochaines années (âgés de plus de 62 ans en 2018),
- les enseignants-chercheurs ayant obtenu un avancement de grade au cours des 5 dernières années.

Procédure du suivi de carrière

Le suivi de carrière est réalisé en plusieurs étapes qui impliquent l'enseignant-chercheur, la section compétente du Conseil national des universités (CNU) et l'université. Le processus se conclut par la mise en place de mesures d'accompagnement RH. Les étapes sont les suivantes :

1. L'enseignant-chercheur rédige un rapport d'activité dans lequel il mentionne l'ensemble de ses activités (activités pédagogiques, de recherche, tâches d'intérêt général, etc.) ainsi que ses souhaits et besoins professionnels. Une fois le rapport déposé sur l'application ministérielle ALYA (Galaxie [https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_suivi_carriere.htm]), celui-ci sera visible par la section compétente du CNU et

l'établissement de rattachement de l'agent. L'enseignant-chercheur peut, s'il le souhaite, utiliser la fenêtre confidentialité pour sélectionner des éléments à ne rendre visible qu'à la section du CNU.

2. La section compétente du CNU examine le rapport et formule des avis à :

- l'enseignant-chercheur,
- l'université.

3. L'enseignant-chercheur bénéficie d'un droit de réponse, c'est-à-dire qu'il a la possibilité d'exprimer son ressenti vis-à-vis de l'avis donné par la section du CNU.

Afin de faciliter la saisie sur l'application ALYA (accessible via la plateforme des personnels de l'enseignement supérieur Galaxie [https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_suivi_carriere.htm]) l'Université de Strasbourg propose un accompagnement dans le dépôt du rapport d'activité.

Les informations ci-dessus sont détaillées dans le document support de la réunion d'information du 10 mars 2017 sur le suivi de carrière des enseignants-chercheurs (lien vers le pdf de la présentation).



Les informations ci-dessus sont détaillées dans le  document support de la réunion d'information du 10 mars 2017 sur le suivi de carrière des enseignants-chercheurs (cf. - [1611-présentationsuivicarrière100317.pdf](#))

1.6.2. Suivi des ingénieurs de recherche

Entretien professionnel annuel

Le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié [<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000022593931&categorieLien=id>] régit les conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

Les ingénieurs de recherche bénéficient d'un entretien professionnel annuel avec leur supérieur hiérarchique direct (N+1). La date de l'entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct. Elle est communiquée à l'agent au plus tard 8 jours avant celui-ci. Au terme de l'entretien, le supérieur hiérarchique rédige un compte rendu, qu'il transmet à l'agent. L'agent peut formuler des observations s'il le souhaite. Le compte rendu est ensuite transmis à l'autorité hiérarchique (N+2) qui peut formuler des observations. Enfin, il est renvoyé à l'agent pour être signé, avant d'être transmis à la Direction des ressources humaines (DRH) de l'établissement.

Le compte rendu de l'entretien professionnel annuel est archivé dans le dossier de l'agent à la DRH. Il sert d'indication quant à l'état d'avancement de la carrière de l'agent, de ses souhaits en matière de formations et de ses aspirations professionnelles.

1.6.3. Suivi des chercheurs postdoctoraux

Entretien professionnel annuel

Les chercheurs postdoctoraux, en tant qu'agents contractuels de droit public, peuvent bénéficier d'un entretien professionnel annuel à l'initiative de leur supérieur hiérarchique direct (N+1). Dans ce cas, la date de l'entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et est communiquée à l'agent au plus tard 8 jours avant celui-ci. Au terme de l'entretien, le supérieur hiérarchique rédige un compte rendu, qu'il transmet à l'agent. L'agent peut compléter ce compte rendu si nécessaire. Le compte rendu est ensuite transmis à l'autorité hiérarchique (N+2) qui peut formuler des observations. Enfin, il est renvoyé à l'agent pour être signé, avant d'être transmis à la Direction des ressources humaines (DRH) de l'établissement.

Le compte rendu de l'entretien professionnel annuel est archivé dans le dossier de l'agent à la DRH. Il sert d'indication quant à l'état d'avancement de la carrière de l'agent, de ses souhaits en matière de formations et de ses aspirations professionnelles.

1.6.4. Suivi des chercheurs doctorants

Comité de suivi

Les chercheurs doctorants présentent devant un comité de suivi l'avancement de leur thèse avant leur inscription en 3^{ème} année de doctorat, puis chaque année en cas de nécessité de réinscription. Cette rencontre a pour principal objectif de détecter les éventuels problèmes au bon accomplissement du projet, afin que ceux-ci puissent être palliés efficacement. Les informations sur le comité de suivi se retrouvent dans le  formulaire des comités de suivi (cf. - 1641-comitédesuivi.pdf) et dans la procédure de  mise en œuvre des comités de suivi (cf. - 1642-modalitéscomitésuivi.pdf).

Soutenance de la thèse

Le diplôme national de doctorat est délivré suite à la soutenance de la thèse : une évaluation finale du travail réalisé par le chercheur doctorant au cours de sa formation doctorale. La procédure de soutenance de thèse est régie par l'arrêté du 25 mai 2016 [<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032587086>] relatif aux modalités de délivrance du diplôme national de doctorat. Elle a été validée par les commissions recherche de l'Université de Strasbourg et de l'Université de Haute-Alsace en novembre 2016. La soutenance de thèse se prépare en plusieurs étapes, débutant au minimum 2 mois avant celle-ci. La première étape consiste en la proposition par le directeur de thèse d'un jury pour la soutenance composé de deux rapporteurs externes et de membres de l'Université. Durant la même période, le chercheur doctorant transmet un résumé de la thèse en français de 3-4 pages dactylographiées, en version électronique, au Collège doctoral - Université de Strasbourg. Il doit inclure dans le document la liste des publications et/ou communications dont son travail a fait l'objet ou, le cas échéant, leur absence (avec la mention « aucune

publication/brevet » et/ou « aucune communication »), ainsi que la liste des formations disciplinaires et transversales suivies dans le cadre du doctorat.

🕒 Langue de rédaction de la thèse

Pour les thèses encadrées par un directeur de thèse en France uniquement, les langues étrangères de rédaction autorisées sont l'anglais et l'allemand. Si le candidat souhaite rédiger sa thèse dans une de ces deux langues, il doit faire une demande écrite auprès du directeur de l'école doctorale de rattachement. D'autres langues étrangères peuvent être autorisées dans le cadre d'une cotutelle, la langue de rédaction sera alors spécifiée dans la convention. Tous les membres du jury doivent certifier pouvoir lire et comprendre la langue de rédaction de la thèse et la soutenance. Dans tous les cas, le résumé de la thèse, d'un volume de 10% du manuscrit, est à rédiger en français.

🕒 Composition du jury

Le jury de la soutenance de thèse est composé de 4 à 8 membres, la moitié ayant obligatoirement le statut de professeur ou assimilé, et l'autre moitié provenant de l'extérieur (ils ne doivent pas être rattachés au Collège doctoral - Université de Strasbourg ou à l'un des établissements d'enseignement supérieur du site). Sa composition doit permettre une représentation équilibrée des femmes et des hommes.



Les membres invités à la soutenance de thèse ne font pas partie du jury, ils ne participent pas à la délibération finale.

🕒 Préparation de l'autorisation de soutenance

Une fois le jury composé, et au minimum 6 semaines avant la soutenance, le candidat doit transmettre un exemplaire de son travail à chaque rapporteur et chaque membre du jury. Le candidat dépose un exemplaire électronique de sa thèse, au plus tard 3 semaines avant la soutenance, auprès du Collège doctoral - Université de Strasbourg. Une date, heure et un lieu prévisionnels de la soutenance doivent être communiqués à ce moment-là par le chercheur doctorant.

🕒 Autorisation de soutenance

Au plus tard 2 semaines avant la soutenance, les rapporteurs émettent un avis au sein d'un rapport circonstancié se terminant par un avis concernant la tenue ou non de la soutenance. Ce rapport est transmis au Collège doctoral - Université de Strasbourg. Il revient au président de l'université d'autoriser ou non la soutenance de la thèse, sur la base des avis et rapports des rapporteurs.

Soutenance

Le jour de la soutenance, les membres du jury désignent un président en leur sein. Ce dernier doit être professeur ou assimilé, et ne peut être le directeur de thèse ou un professeur émérite. La soutenance est constituée de différentes phases : présentation des travaux par le chercheur doctorant, discussion, délibération, décision, rapport et signatures. Le directeur de thèse ne participe pas à la phase de décision, au cours de laquelle l'attribution ou non du doctorat est prise. Le directeur de thèse signe néanmoins le rapport de soutenance.



- Les étapes précédant et suivant la soutenance de la thèse, avec les démarches propres à chacun des acteurs [<https://www.unistra.fr/index.php?id=17298>].
- Procédure de dépôt électronique [<https://www.unistra.fr/index.php?id=17313>]
- Prix et cérémonie de remise des diplômes [<https://www.unistra.fr/index.php?id=17316>]

1.7. Mobilité des chercheurs

Maison universitaire internationale

La Maison universitaire internationale (MUI) regroupe depuis 2015 tous les services d'accueil et d'information sur la mobilité à disposition de la communauté de l'Université de Strasbourg. La structure est compétente tant dans la préparation de séjours académiques à l'étranger que dans l'accueil d'étudiants, chercheurs et enseignants étrangers arrivant à Strasbourg. La MUI organise des stages de langues, des tests linguistiques et des ateliers de préparation à la candidature.

Pour plus d'information sur la structure, voir la page dédiée [<http://www.unistra.fr/index.php?id=19400>] sur le site web de l'université.

1.7.1. Mobilité des enseignants-chercheurs et ingénieurs de recherche

Divers dispositifs en place à l'Université de Strasbourg favorisent la mobilité des personnels. Ceux-ci induisent différents degrés de conservation du lien entre l'agent et sa fonction d'origine.

Congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

Les enseignants-chercheurs peuvent bénéficier d'un congé pour recherches ou conversions thématiques, d'une durée de six mois par période de trois ans passée en position d'activité ou de détachement, ou de douze mois par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement. Toutefois, les enseignants-chercheurs nommés depuis au moins trois ans

peuvent bénéficier d'un premier congé de douze mois. Un congé pour recherches ou conversions thématiques, d'une durée de six mois, peut être accordé après un congé maternité ou un congé parental, à la demande de l'enseignant-chercheur.



La périodicité minimale entre chaque congé intervient par intervalles de trois années à l'échéance d'un congé de six mois et par intervalles de six années à l'échéance d'un congé de douze mois.

Détachement

Les personnels titulaires peuvent demander à bénéficier d'un détachement. Dans cette position, le fonctionnaire continue à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite et se trouve rémunéré par l'organisme qui l'accueille temporairement. Les motifs de détachement de droit commun sont précisés à l'article 14 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié. Le détachement de droit commun est prononcé pour une durée comprise entre 6 mois (détachement de courte durée) et cinq ans renouvelables (détachement de longue durée).

En particulier, les enseignants-chercheurs et les ingénieurs de recherche peuvent être détachés dans des entreprises, des organismes privés ou des groupements d'intérêt public pour y exercer des fonctions de formation, de recherche, de valorisation de la recherche et de diffusion de l'information scientifique et technique.

Le détachement auprès d'une entreprise ou de tout autre organisme de droit privé ne peut être prononcé que si l'intéressé n'a pas eu, au cours des trois dernières années dans le cadre des fonctions publiques qu'il a effectivement exercées :

- soit à exercer la surveillance ou le contrôle de cette entreprise ou de cet organisme,
- soit à conclure des contrats de toute nature avec l'un ou l'autre, ou à formuler un avis sur de tels contrats,
- soit à proposer des décisions relatives à des opérations réalisées par cette entreprise ou cet organisme, ou à formuler un avis sur de telles décisions.



Le détachement des enseignants-chercheurs et ingénieurs de recherche est prononcé pour une durée maximale de cinq ans, renouvelable.

Délégation

Les enseignants chercheurs et ingénieurs de recherche titulaires peuvent être placés, à des fins d'intérêt général ou dans le cadre de projets de recherche personnels, en délégation. Ils continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité.

La délégation peut être prononcée auprès :

- d'une institution internationale ou d'un établissement étranger d'enseignement supérieur et de recherche ;
- d'un établissement français d'enseignement supérieur, de recherche ou d'information scientifique et technique ;
- d'un organisme de recherche national (CNRS, Inserm, etc.) dans le cadre d'une campagne annuelle [https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_acc_delegation_CNRS.htm] ;
- d'une entreprise ou de tout autre organisme public ou privé.

La délégation auprès d'une entreprise ou de tout autre organisme de droit privé ne peut être prononcée que si l'intéressé n'a pas, dans le cadre des fonctions publiques qu'il a effectivement exercées, au cours des cinq dernières années précédant la mise en délégation :

- soit exercé la surveillance ou le contrôle de cet organisme ou de cette entreprise,
- soit conclu des contrats de toute nature avec cet organisme ou cette entreprise, ou formulé un avis sur de tels contrats,
- soit proposé des décisions relatives à des opérations réalisées par cet organisme ou cette entreprise, ou formulé un avis sur de telles décisions.



La délégation peut être prononcée pour une durée comprise entre deux et cinq ans. Elle est subordonnée à la conclusion entre l'établissement d'origine et l'institution, l'établissement, l'entreprise ou l'organisme d'accueil, d'une convention qui en fixe l'objet et en détermine les modalités.

Disponibilité

La disponibilité est la situation du fonctionnaire qui cesse d'exercer son activité professionnelle pendant une certaine période. Il est placé temporairement hors de son administration d'origine et cesse de bénéficier de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite. La mise en disponibilité peut intervenir à la demande du fonctionnaire ou à l'initiative de l'administration.

Mise à disposition

La mise à disposition est une mesure de mobilité qui concerne les fonctionnaires titulaires et les agents contractuels en CDI. Dans cette situation, le fonctionnaire demeure dans son corps d'origine et perçoit la rémunération correspondante, mais exerce ses fonctions dans une autre structure. La mise à disposition peut être effectuée dans des organisations internationales intergouvernementales ou dans des structures publiques d'états étrangers. [<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F551>]

Échanges conventionnels

Le programme **Erasmus** permet aux chercheurs d'effectuer des séjours dans d'autres établissements européens. Ce type de mobilité peut être effectué pour des missions d'enseignement par le chercheur ou de formation pour le chercheur. Pour les missions d'enseignement, 5 heures sont exigées au minimum et 6 semaines au maximum. Pour les missions de formation, 5 jours consécutifs à temps complet sont exigés au minimum et 6 semaines au maximum.

★ Contact

- Le Bureau de gestion des personnels enseignants de la Direction des ressources humaines est compétent en matière de mobilité des enseignants-chercheurs. Pour davantage d'informations, vous pouvez contacter :

Mme Nathalie Remmer, nathalie.remmer@unistra.fr [<mailto:nathalie.remmer@unistra.fr>],
03 68 85 08 60

- Le Bureau de gestion des personnels BIATSS de la Direction des ressources humaines est compétent en matière de mobilité des ingénieurs d'études et des ingénieurs de recherche. Pour davantage d'informations, vous pouvez contacter :

Mme Laetitia Thomas, laetitia.thomas@unistra.fr [<mailto:laetitia.thomas@unistra.fr>], 03
68 85 55 58

1.7.2. Mobilité des chercheurs postdoctoraux

Annuaire des programmes de bourse Campus France

L'annuaire Campus France [<http://campusbourses.campusfrance.org/fria/bourse/#/catalog?lang=fr>] recense de nombreux programmes de bourses, de la licence au post doctorat. Le site web permet de découvrir le large panel d'offres internationales de recherche existant pour les chercheurs doctorants et les chercheurs postdoctoraux, ainsi que les aides financières associées.

Par ailleurs, de nombreux programmes de mobilité sont proposés aux chercheurs de l'université. Certains généraux, d'autres plus spécifiques à certaines disciplines, toutes ces aides ont pour but d'encourager et de faciliter la mobilité des chercheurs.

🕒 Quelques exemples de programmes :

- le Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) [<https://www.daad.de/de/>] ;
- le Réseau international d'écoles doctorales en sociologie/sciences sociales (REDOC) [<http://ed.shs.unistra.fr/international/>].



Pour plus d'information concernant les aides à la mobilité internationale, voir la page dédiée [<https://www.unistra.fr/index.php?id=20076>] du site de l'université.

1.7.3. Mobilité des chercheurs doctorants

Annuaire des programmes de bourse Campus France

L'annuaire Campus France [<http://campusbourses.campusfrance.org/fria/bourse/#/catalog?lang=fr>] recense de nombreux programmes de bourses, de la licence au post doctorat. Le site web permet de découvrir le large panel d'offres internationales de recherche existant pour les chercheurs doctorants et des opportunités de recherche postdoctorale, ainsi que les aides financières associées.

Aides à la mobilité internationale

Les aides à la mobilité internationale sont attribuées par l'établissement aux unités de recherche encadrant des chercheurs doctorants en cotutelle de thèse. Ces aides ne sont pas des bourses individuelles.

L'université propose des aides à la mobilité dans le cadre de partenariats avec des universités et des centres de recherche à l'étranger. Celles-ci sont proposées soit par le Collège doctoral – Université de Strasbourg par le biais des écoles doctorales et comprennent notamment :

- des aides à la mobilité qui prennent en charge une partie des frais de déplacement ;
- des aides au logement qui couvrent une partie des frais d'hébergement.

Les aides du Collège doctoral - Université de Strasbourg

Le Collège doctoral – Université de Strasbourg propose des aides financières aux membres du Programme doctoral international (cf. *Programme doctoral international (PDI)*) [p.48], favorisant la mobilité et le développement de réseaux internationaux. Le Programme doctoral international accueille des chercheurs doctorants en cotutelle internationale de thèse et ceux recrutés dans le cadre de l'IdEx (Initiative d'Excellence). Le Collège propose des aides à la mobilité qui couvrent une partie des frais de déplacement de ces chercheurs doctorants, ainsi que des aides au financement de l'hébergement. Ces aides concernent spécifiquement les déplacements effectués entre l'Université de Strasbourg et le deuxième centre de recherche ou la deuxième université. Les informations sur ces aides sont disponibles sur le site internet du PDI [<http://cde.unistra.fr/index.php?id=14645>].

Eucor - le Campus européen

Le programme Eucor – le Campus européen [<http://www.unistra.fr/index.php?id=eucor>] désigne un espace d'échange universitaire regroupant 5 universités allemandes, suisses et

françaises dans un rayon de 200 kilomètres : les Universités de Bâle, de Fribourg-en-Brigau, de Mulhouse, de Strasbourg et le Karlsruher Institut für Technologie. Tous les étudiants de l'Université de Strasbourg, de la licence au doctorat, peuvent profiter des enseignements et des services des établissements partenaires. Le dispositif Eucor – le Campus européen permet notamment de suivre des formations bi/tri-nationales, de partir étudier un semestre ou une année chez l'un des partenaires, de créer son parcours « à la carte », ou de bénéficier d'aides financières lors de déplacements vers une université membre.

Eucor - le Campus européen : liens utiles

- Présentation d'Eucor – le Campus européen [<http://www.unistra.fr/index.php?id=eucor>];
- Site internet d'Eucor – le Campus européen [<http://www.eucor-uni.org/fr>];
-  Brochure d'information sur Eucor – le Campus européen en format PDF (cf. - 1731-brochureeurcorFR.pdf) (également disponible en  allemand (cf. - 1732-brochureeurcorDE.pdf) et en  anglais (cf. - 1733-brochureeurcorEN.pdf));
- Informations relatives à une mobilité dans le cadre d'Eucor - le Campus européen [<http://www.unistra.fr/index.php?id=25783>];
-  Bourse de mobilité études Eucor – le Campus européen (cf. - 1734-eucormobétudes.pdf);
-  Bourse de mobilité ponctuelle Eucor – le Campus européen (cf. - 1735-eucormobponctu.pdf).

Exemples de programmes de mobilité

- L'Université franco-allemande [<https://www.dfh-ufa.org/fr/accueil/>] (UFA).
- Le Deutscher Akademischer Austauschdienst [<https://www.daad.de/de/>] (DAAD).
- le Centre de coopération universitaire franco-bavarois [<http://www.bayern-france.org/fr/>] (CCUFB).
- le Réseau international d'écoles doctorales en sociologie/sciences sociales [<http://ed.shs.unistra.fr/international/>] (REDOC).



Guide de la mobilité internationale 2017, PDF [http://www.unistra.fr/fileadmin/upload/unistra/international/Publications/Guide_mobilite_internationale_2016_WEB.pdf].



Pour plus d'information concernant les aides à la mobilité internationale, voir la page dédiée [<https://www.unistra.fr/index.php?id=20076>] du site de l'université, ou le site web des différentes écoles doctorales.

1.7.4. Programme doctoral international (PDI)

Résidence du Collège doctoral européen (CDE)

La résidence du CDE, a ouvert ses portes en 2007. Initialement construite dans le but

d'accueillir des doctorants en cotutelle de thèse amenés à se déplacer régulièrement. Elle accueille aujourd'hui les doctorants inscrits au Programme doctoral international (PDI) ainsi que l'administration du CDE et du Collège doctoral – Université de Strasbourg. La résidence compte 100 studios, un jardin intérieur, un amphithéâtre, un auditorium, une salle de fitness, une salle de séminaire et des salons de convivialité. Quatre studios sont aménagés et réservés aux doctorants et chercheurs en situation de handicap. La location de studios à la résidence est ouverte à tous les chercheurs doctorants, bien que la priorité soit donnée aux chercheurs doctorants membres du Programme doctoral international (PDI).

Le Programme doctoral international (PDI)

Le Programme doctoral international (PDI) de l'Université de Strasbourg concerne les chercheurs doctorants :

- en cotutelle avec au moins deux directeurs de thèse, l'un à l'Université de Strasbourg, l'autre dans une institution à l'international ;
- sélectionnés dans le cadre d'un contrat doctoral du programme IdEx (Initiative d'Excellence).

Ce programme offre de nombreux avantages à ses membres en matière de financement, de logement, de formation, de vie sociale, de carrière, de networking, d'outils interculturels et de langues. Les promotions sont constituées chaque année d'environ 30 chercheurs doctorants. Le PDI propose des formations spécifiques : des conférences sur l'Europe, des conférences interdisciplinaires organisées par les chercheurs doctorants PDI ainsi que des visites des institutions européennes. Ces formations sont valorisées par la validation de 18H de formation. La description des différentes offres de formation proposées ainsi que les modalités d'inscription aux conférences sont détaillées sur le site internet du CDE, dans l'onglet Formation doctorale [<http://cde.unistra.fr/index.php?id=6066>]. Depuis 2012, le PDI est géré par le Collège doctoral - Université de Strasbourg.

Dépôt de candidature

Les conditions d'accès au Programme doctoral international sont les suivantes :

- posséder un diplôme valable [<http://www.unistra.fr/index.php?id=17299>] pour l'inscription en thèse dans une université française ;
- être inscrit dans l'une des écoles doctorales [<http://www.unistra.fr/index.php?id=18129>] de l'Université (en 1^{ère} année ou, au plus tard, au moment de la réinscription en 2^e année de thèse) ;
- avoir signé une convention de cotutelle de thèse [<http://www.unistra.fr/index.php?id=20111>] ou commencé les démarches pour ce faire ;
- justifier d'un financement [<http://www.unistra.fr/index.php?id=17300>] à la date d'entrée dans le programme (contrat doctoral, bourses, financement de la Région, du DAAD, contrat CIFRE, financement d'établissements étrangers, etc.).

Doivent être joints au dossier de candidature : une lettre de motivation, un curriculum vitae, une lettre de recommandation des deux directeurs de thèse et une copie de la convention de cotutelle signée ou, le cas échéant, une lettre attestant le lancement de la procédure de

cotutelle.



Les chercheurs doctorants recrutés dans le cadre d'un contrat doctoral IdEx (Initiative d'Excellence) intègrent automatiquement le PDI.

1.7.5. Accueil des chercheurs étrangers

Le Bureau d'accueil pour les chercheurs étrangers, labellisé par la Commission européenne Centre de services EURAXESS Alsace, est l'interlocuteur privilégié des scientifiques étrangers qui arrivent à Strasbourg et des équipes de recherche qui les accueillent.

Les mission du Centre de services EURAXESS Alsace

Le Centre de services EURAXESS Alsace :

- facilite les démarches nécessaires à la venue des invités chercheurs étrangers, chercheurs doctorants contractuels, chercheurs postdoctoraux et enseignants-chercheurs accueillis à l'université de Strasbourg ;
- accompagne les chercheurs étrangers dans la préparation de leur séjour et de leur installation en Alsace. L'accord de partenariat conclu avec la Préfecture du Bas-Rhin permet une procédure accélérée du dépôt de demande de titre de séjour.



Plus d'informations sur les missions du Centre de services EURAXESS Alsace

Consulter la page internet du Centre de services EURAXESS Alsace. [<http://www.unistra.fr/index.php?id=18685>]



Contact

Centre de services EURAXESS

Maison universitaire internationale

11, Presqu'île Malraux

67 100 Strasbourg

Tél. +33 3 68 85 16 61 (sur rendez-vous)

euraxess@unistra.fr [euraxess@unistra.fr]

1.7.6. Accueil des chercheurs doctorants étrangers

Dans l'optique de renforcer l'attractivité de son site, l'Université de Strasbourg entretient des liens étroits avec les équipes de recherche étrangères. 48,5% des chercheurs doctorants inscrits au cours de l'année 2017-2018 à l'Université de Strasbourg sont de nationalité

étrangère. Ce taux important justifie la nécessité de mettre en place des dispositifs d'accueil et d'accompagnement.

Pôle international du Collège doctoral – Université de Strasbourg

Le pôle international du Collège doctoral est un service de l'université dédié à l'administration du Programme doctoral international (PDI) [p.48] et à la gestion des thèses effectuées en cotutelle internationale. Ce service gère également tout ce qui relève de la mobilité internationale des chercheurs doctorants.

Contact :

o **Virginie HERBASCH** (Correspondante Pôle international)

herbasch@unistra.fr [mailto:herbasch@unistra.fr]

03.68.85.11.19

Accueil d'un chercheur doctorant étranger à l'université

Le site internet de l'université [https://www.unistra.fr/index.php?id=20077] contient les informations relatives à l'accueil d'un chercheur doctorant étranger. Ces rubriques déclinent les procédures à suivre pour les ressortissants de l'UE ou de pays hors UE ainsi que la liste des documents à fournir dans chacun des cas.

Hébergement

Les hébergements attribués en priorité aux chercheurs doctorants étrangers sont ceux de la Maison universitaire internationale (MUI) [https://www.unistra.fr/index.php?id=22590], située sur la Presqu'île André Malraux à Strasbourg. La MUI comporte 170 studios de 18.5m² à 40m², dont la moitié sont aménagés pour accueillir des personnes à mobilité réduite. Les modalités [https://www.unistra.fr/index.php?id=20463] de demandes de logement à la MUI sont décrites sur le site de l'Université de Strasbourg. La résidence du Collège doctoral européen [http://cde.unistra.fr/index.php?id=6071] propose également des studios à la location.

1.8. Dispositifs d'orientation de carrière

1.8.1. Bureau des carrières

Le Bureau des carrières est une entité de la Direction des ressources humaines. Il a pour mission d'accompagner les agents dans leur parcours professionnel à l'université. Les chargés de carrière de la DRH reçoivent les personnes en entretien et les orientent vers les dispositifs les plus adaptés à leur situation lorsque le besoin s'en fait sentir.

Contact

Les rencontres avec les agents du Bureau se font sur rendez-vous, merci de bien vouloir contacter :

- **Mme Corinne BORNERT**, cbornert@unistra.fr [<mailto:cbornert@unistra.fr>], 03 68 85 10 74 (responsable du Bureau des carrières)

1.8.2. Bureau de gestion des pensions et des accidents

Le Bureau des pensions et des accidents est une entité de la Direction des ressources humaines.

Le Bureau a pour mission la gestion en mode mutualisé des retraites des personnels titulaires des différents établissements d'enseignement supérieur et de recherche du site alsacien (Unistra, UHA, INSA, CROUS et BNUS). Le Bureau des pensions et des accidents est également le point de contact privilégié des personnels non titulaires de l'université qui peuvent être informés sur les organismes compétents en matière de gestion de leurs pensions (ex. la Carsat Alsace-Moselle).



En outre, le Bureau assure depuis le 1er janvier 2017 la gestion des accidents des personnels titulaires et des personnels contractuels en CDI ou CDD à temps complet ou partiel dont l'ancienneté est supérieure ou égale à 1 an dans l'un des établissements du site alsacien.



Cette gestion ne s'applique cependant pas aux personnels relevant de la filière AENES et aux enseignants du premier et second degré

Contact

Pour prendre RDV, merci de bien vouloir contacter :

- **Mme Rachida EL ARBAOUI**, rachida.elarbaoui@unistra.fr [<mailto:rachida.elarbaoui@unistra.fr>], 03 68 85 08 73 (responsable du Bureau des pensions et accidents) ;
- **M. Rémi RIFF**, remi.riff@unistra.fr [<mailto:remi.riff@unistra.fr>], 03 68 85 10 13 (responsable du Bureau de gestion des personnels contractuels).

Liens utiles

- La réforme des retraites [<http://www.gouvernement.fr/action/la-reforme-des-retraites>] ;
- Réforme des retraites, les changements pour les femmes et pour les métiers pénibles [<http://social-sante.gouv.fr/affaires-sociales/retraites/reforme-des-retraites>].

1.8.3. Collège doctoral - Université de Strasbourg et Espace avenir

Espace avenir est un service de l'université qui propose aux étudiants et aux chercheurs doctorants des conseils et des formations sur l'orientation académique et professionnelle. Le large panel d'offres proposées permet de satisfaire au mieux les besoins de tous.

Chercheurs doctorants

Espace avenir organise, en collaboration avec le Collège doctoral - Université de Strasbourg, des formations et des séminaires sur le thème de l'insertion professionnelle. Le programme « Valorisation des compétences, Nouveau chapitre de thèse® (NCT) » et le séminaire résidentiel « les Doctoriales d'Alsace® » font partie des activités collectives mises en place annuellement par les deux services.

La structure propose également des dispositifs d'accompagnement individuel des chercheurs doctorants, tels que des modules de professionnalisation. Ceux-ci comprennent des formations transversales sur le thème de l'insertion professionnelle et rentrent dans le cadre du Plan individuel de formation (PIF).

Pour plus d'information sur les offres doctorales d'Espace avenir, voir la section « Valoriser son expérience doctorale » de la page internet de l'Espace avenir [<http://www.unistra.fr/index.php?id=17046>].



Pour identifier les secteurs professionnels qui correspondent à votre profil et préparer votre candidature (CV, lettre de motivation, entretien), vous pouvez bénéficier d'entretiens individuels avec une conseillère sur rendez-vous :

Mme Hafida LRHEZZIOUI

+33 3 68 85 70 32

[hafida.lrhezzoui@unistra.fr][hafida.lrhezzoui@unistra.fr][hafida.lrhezzoui@unistra.fr]

Espace avenir, "Valorisation des compétences, Nouveau chapitre de thèse®" et les Doctoriales® en détails.

Chercheurs doctorants ^[p.32]

1.9. Enseignement

Obligations de service d'enseignement selon le statut.

STATUTS	SERVICE DU (sur la base d'un temps plein en HETD)	REFERENTIEL (volume autorisé en HETD)	HEURES COMPLEMENTAIRES (volume autorisé en HETD)
ENSEIGNANTS- CHERCHEURS (Professeur des universités et Maître de conférences)	192	96	192
ENSEIGNANTS 2 nd degré (agrégé, certifié, EPS, PLP)	384	96	384
Astronomes/astronomes adjoints	66	96	66
Physiciens/physiciens adjoints	66	96	66
ATER plein-temps	192	/	/
ATER mi-temps	96	/	/
Enseignants associés plein-temps (Professeurs associés : PAST, Maître de conférences associés : MAST)	192	96	192
Enseignants associés mi-temps (PAST, MAST)	96	96	96
Doctorants contractuels avec mission d'enseignement	64	/	/
Lecteurs	300 heures TP	/	100
Maîtres de langue	192	/	96
Agents contractuels d'enseignement (CDD, CDI)	384	/	Selon termes du contrat
Enseignants-chercheurs contractuels (CDD, CDI)	192	/	Selon termes du contrat

1.9.1. Enseignants-chercheurs

Le temps de travail de référence, correspondant au temps de travail arrêté dans la fonction publique, est constitué pour les enseignants-chercheurs de la manière suivante, ainsi que précisé par l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié [<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000520453>]:

- pour moitié, par les services d'enseignement déterminés par rapport à une durée annuelle de référence égale à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques ou toute combinaison équivalente en formation initiale, continue ou à distance. Ces services d'enseignement s'accompagnent de la préparation et du contrôle des connaissances y afférents. Ils sont pris en compte pour le suivi de carrière ;
- pour moitié, par une activité de recherche prise en compte pour le suivi de carrière.



Lorsqu'ils accomplissent des enseignements complémentaires au-delà de leur temps de travail, les enseignants-chercheurs perçoivent une rémunération complémentaire.

Guide des services d'enseignement et activités de formation

Le Guide des services d'enseignement et activités de formation, élaboré par la Direction des ressources humaines de l'université, présente le dispositif de pilotage et de suivi de la charge d'enseignement et des heures complémentaires.

Le guide est accessible à toute la communauté universitaire via l'ENT, dans l'onglet Vie de l'université, Domaine de gestion des ressources, Direction des ressources humaines.

Voir aussi...

 Référentiel d'activité des enseignants-chercheurs, Université de Strasbourg (PDF) – avril 2016 1911-
 réfactivitéEC.pdf

1.9.2. Chercheurs postdoctoraux

L'enseignement n'est pas inclus dans le statut des chercheurs postdoctoraux, mais en tant qu'agents contractuels de droit public possédant un emploi principal, ils peuvent être recrutés en qualité de chargé d'enseignement vacataire dans les conditions fixées par le décret n° 87-889 du 29 octobre 1987 modifié [<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000333407>] en complément de leurs missions principales de recherche.

1.9.3. Chercheurs doctorants

Les chercheurs doctorants recrutés par l'université via un contrat doctoral sont nommés chercheurs doctorants-contractuels. Leur statut est régi par le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 modifié [<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020552499&categorieLien=id>]. Ils peuvent exercer une mission complémentaire à leur activité principale de recherche. Cette mission complémentaire, fortement conseillée à ceux souhaitant s'orienter vers une carrière d'enseignant-chercheur, consiste à effectuer des activités de recherche pour les cinq sixième de leur temps de travail et à une ou plusieurs activités complémentaires pour le sixième restant. Ces activités complémentaires peuvent être constituées d'une, ou d'une combinaison, des activités suivantes : enseignement, diffusion de l'information scientifique et technique, valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique, missions d'expertise.

Les missions d'enseignement s'effectuent au sein d'une équipe pédagogique, avec un tuteur pédagogique qui suit le chercheur doctorant. Le service d'enseignement annuel ne peut excéder le tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants-chercheurs, soit 42 heures de cours, 64 heures de travaux dirigés (TD) ou travaux pratiques (TP) ou combinaison équivalente. Toutes autres tâches en lien avec l'enseignement (contrôle des connaissances, examens) sont effectuées sans complément de rémunération ou décharge horaire.

Heures d'enseignement

La mission d'enseignement doit être limitée à une durée annuelle d'1/6 d'un temps plein maximum. Le cumul des activités complémentaires n'est pas permis à l'Unistra.



Montant de la rémunération

La rémunération des missions complémentaires effectuées dans le cadre d'un contrat doctoral d'établissement est fixée par la réglementation [<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020552594&categorieLien=id>]. Elle est indexée sur l'évolution du point d'indice de la fonction publique. Seules les activités d'enseignement mentionnées au sein du contrat doctoral sont rémunérées.

Les chercheurs doctorants contractuels ont la possibilité d'ajouter ou de modifier, en début d'année universitaire, une activité hors recherche. Le chercheur doctorant contractuel qui voudrait exercer une mission d'enseignement **adresse sa demande auprès de son école doctorale de rattachement**. Celle-ci transmet son avis au président de l'université, à qui revient la décision finale. Dans le cadre d'un contrat doctoral avec mission d'enseignement – ou un autre type de mission, la mission complémentaire est rémunérée.

Enseignement hors contrat doctoral

Des missions d'enseignement peuvent être assumées par des chercheurs doctorants bénéficiant d'un contrat de droit commun sur financement spécifique. Dans ce cas, des missions complémentaires, telles que des activités d'enseignement, peuvent être autorisées dans le cadre d'un cumul d'activités, sous réserve de compatibilité avec le contrat de travail de l'intéressé.

Devenir agent temporaire vacataire

Un chercheur doctorant non-contractuel peut effectuer des heures d'enseignement en tant qu'agent temporaire vacataire, selon les dispositions prévues par le décret n° 87-889 du 29 octobre 1987 modifié [<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000333407>].

Voir aussi...

-  Activités hors recherche pendant le doctorat.
-  Confédération des jeunes chercheurs & Association nationale des docteurs, 2014. 1931-
-  docactivitéhorsrecherche.pdf

1.9.4. Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)

Le statut des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) est régi par le décret n° 88-654 du 7 mai 1988 modifié [<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006066732>]. Les ATER sont recrutés sous certaines conditions pour des durées comprises entre un et trois ans pour effectuer un service d'enseignement de 128

heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés (TD) ou 288 heures de travaux pratiques (TP) ou toute combinaison équivalente. Toutes autres tâches en lien avec l'enseignement (contrôle des connaissances, examens) sont effectuées sans complément de rémunération ou décharge horaire. En outre, aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut leur être confiée.

2. SANTÉ, HANDICAP ET TÉLÉTRAVAIL

2.1. Procédure accident de travail / arrêt maladie

2.1.1. Procédure d'accident de service/de travail ou de trajet et de maladies professionnelles

Agents relevant du régime spécial des fonctionnaires

A compter du 01/01/2017, les déclarations d'accidents de service/travail ou de trajet, et les déclarations de maladies professionnelles pour les agents relevant du régime spécial sont gérées par le Bureau des pensions et des accidents de la Direction des ressources humaines (DRH) de l'université.

La  Procédure d'accident de service/de travail ou de trajet et de maladies professionnelles (cf. - 2111-procedureat-mp.pdf) décrit les agents qui relèvent du régime spécial (NTYPOP1), les documents à établir en cas d'accident de travail/service, ou de maladie professionnelle, la liste de documents à transmettre au Bureau des pensions et accidents (DRH).



Les agents relevant du régime spécial [<http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/protection-sociale/regimes-securite-sociale/que-sont-regimes-speciaux-securite-sociale.html>] sont : les agents fonctionnaires titulaires, les agents fonctionnaires stagiaires, les agents contractuels recrutés à temps complet et dont le contrat est d'une durée supérieure ou égale à un an, et dont le contrat comporte une information de type NTYPOP1.

Contact

- Bureau de gestion des pensions et des accidents

Mme Rachida EL ARBAOUI (responsable)

03.68.85.08.73

rachida.elarbaoui@unistra.fr [rachida.elarbaoui@unistra.fr] [rachida.elarbaoui@unistra.fr]

Agents relevant du régime général de la sécurité sociale

Toutes les déclarations relevant du régime général [<http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/protection-sociale/regimes-securite-sociale/qu-est-ce-que-regime-general-securite-sociale.html>] de la sécurité sociale doivent être transmises à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

La  Procédure d'accident de service/de travail ou de trajet et de maladies professionnelles

(cf. - 2111-procedureat-mp.pdf) décrit les actions à entreprendre par l'université dans le cas d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle et les pièces complémentaires à fournir dans le cas d'un accident de trajet.



Les agents relevant du régime général sont : les agents non-titulaires de droit privé, les agents vacataires, les agents non-titulaires de droit public à temps incomplet, et les agents dont la durée du contrat est inférieure à un an, et dont le contrat comporte une information de type NTYPOP2.

Coordonnées :

- **Bureau des pensions et accidents**

Mme Rachida EL ARBAOUI (responsable)

03.68.85.08.73

rachida.elarbaoui@unistra.fr [rachida.elarbaoui@unistra.fr][rachida.elarbaoui@unistra.fr]

- **Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)**

Caisse primaire d'assurance maladie du Bas-Rhin

15, rue de Lausanne

67000 Strasbourg

0 811 70 36 46

Voir aussi...

 Procédure d'accident de service / de travail ou de trajet et de maladies professionnelles (PDF) 2111-procedureat-mp.pdf

 Formulaire de déclaration d'accident de service / de travail ou de trajet – régime spécial (PDF) 2112formulaireATspé.pdf

 Formulaire de déclaration de maladie professionnelle – régime spécial (PDF) 2113-formulaireMPspé.pdf

 Formulaire de déclaration d'accident de service / de travail ou de trajet – régime général (PDF) 2114-formulaireATgén.pdf

 Formulaire de déclaration de maladie professionnelle – régime général (PDF) 2115-formulaireMPgén.pdf

2.1.2. Congés maladie et temps partiel thérapeutique

Les agents publics peuvent bénéficier de différents types de congés pour raison de santé, en fonction de la gravité, de la durée de la pathologie et du statut de l'agent. Le congé de maladie ordinaire (CMO) est ouvert à tous les agents, qu'ils soient titulaires ou contractuels. Toutefois, les congés longue maladie (CLM) et longue durée (CLD) sont réservés et aux agents titulaires et aux agents stagiaires de la fonction publique, et le congé grave maladie (CGM) aux agents non-titulaires et contractuels. Après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.



« Démarches demande de congés longue maladie / grave maladie / longue durée et Temps partiel thérapeutique » (cf. - 2121-procédureCMTP.pdf) (PDF)

Congé de maladie ordinaire (CMO)

La présentation d'un avis d'arrêt de travail dans un délai de 48 heures suivant sa délivrance ouvre un droit à congé de maladie ordinaire (CMO). Ce type de congé permet le maintien de tout ou partie de la rémunération, sous condition de durée. En effet, dans cette situation, l'agent titulaire perçoit sa rémunération en intégralité pendant 3 mois, puis une rémunération réduite de moitié, sous réserve de son ancienneté.

Congé longue maladie (CLM)

Le congé longue maladie (CLM) est d'une durée maximale de trois ans dans les cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement pendant un an ; le traitement est réduit de moitié pendant les deux années qui suivent. L'intéressé conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. Une liste indicative des affections pouvant ouvrir droit au CLM est fixée par l'arrêté du 14 mars 1986 [<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000471431>]. Un CLM pour une autre affection non répertoriée sur la liste peut être accordé sur avis médical.



Plus d'information

Site de l'administration française (service public) [<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18089>]

Portail de la fonction publique [<http://www.fonction-publique.gouv.fr/conge-de-longue-maladie>]

Congé longue durée (CLD)

Le congé longue durée (CLD) de trois ans à plein traitement et de deux ans à demi-traitement peut être octroyé en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis. Le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. Sauf dans le cas où le fonctionnaire ne peut être placé en congé de longue maladie à plein traitement, le congé de longue durée n'est attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie. Cette période est réputée être une période du congé de longue durée accordé pour la même affection. Tout congé attribué par la suite pour cette affection est un congé de longue durée.

Plus d'information

Site de l'administration française (service public)[<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18098>]

Portail de la fonction publique[<http://www.fonction-publique.gouv.fr/conge-de-longue-duree>]

Congé grave maladie (CGM)

L'agent non titulaire en activité et comptant au moins trois années de service, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans. Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.

Plus d'information

Site de l'administration française (service public)[<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F547>]

Temps partiel thérapeutique

Après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection. Après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le travail à temps partiel thérapeutique peut être accordé pour une période d'une durée maximale de six mois renouvelable une fois. Le temps partiel thérapeutique peut varier entre 50% et 90% de la durée de service, selon les cas.

Pour les agents non-titulaires ou contractuels, le temps partiel thérapeutique peut être accordé pour une durée maximale d'un an. Le pourcentage d'activité est fixé par le médecin traitant – il ne peut cependant pas être inférieur à 50%.

La rémunération est maintenue intégralement durant la période de temps partiel thérapeutique.

Plus d'information

Portail de la fonction publique [<http://www.fonction-publique.gouv.fr/temps-partiel-therapeutique>]

Article 34 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 [https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=4BC6EB1C74C2B13587D451DEB78289C3.tpdila19v_2?idArticle=LEGIARTI000033899080&cidTexte=LEGITEXT000006068830&dateTexte=2017] (modifié par ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 – article 8)

Site du Ministère du travail [<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/maintien-dans-l-emploi/prevention-et-maintien-dans-l-emploi-10705/temps-partiel-therapeutique>], « Temps partiel thérapeutique - la reprise d'un travail léger »

2.2. Santé au travail

2.2.1. Service de santé au travail (SST) – Médecine de prévention des personnels

Le Service de santé au travail (SST) de l'Université de Strasbourg s'adresse aux enseignants-chercheurs, IGR, chercheurs postdoctoraux, chercheurs doctorants titulaires d'un contrat doctoral d'établissement ou IdEx et aux ATER, ainsi qu'à l'ensemble du personnel de l'université. La médecine de prévention a pour objectif de prévenir toute altération à la santé des personnels pouvant être causée par le travail, et d'adapter le travail ou les conditions d'exercice des fonctions à l'état de santé des agents.

Surveillance médicale

Les visites médicales périodiques ont lieu tous les 5 ans au minimum – la périodicité étant déterminée par le médecin de prévention selon l'état de santé de l'agent (handicap, grossesse, pathologies...) et ses activités professionnelles. Les agents sont également vus en visites de reprise après un long arrêt maladie mais aussi à leur demande si besoin (problème de santé en lien avec le travail ou retentissant sur le travail, mission à l'étranger, en altitude...). A l'issue de la visite, le médecin de prévention peut proposer des aménagements du poste de travail.

Action sur le milieu de travail

Le médecin de prévention ou l'infirmier intervient en milieu professionnel en réalisant des études de postes, des visites des services et des locaux, et participe aux visites de sécurité. Le SST est impliqué dans des activités d'information et de formation des personnels.

Situation de mal-être au travail et Risques psychosociaux (RPS)

Dans le cadre de la prévention des RPS, une psychologue assure des actions collectives et reçoit également des agents en entretiens individuels, pour des situations de difficultés au travail. Il ne s'agit pas d'un suivi psychologique clinique, mais d'entretien unique en rapport avec les situations de travail.

La psychologue du travail agit également pour prévenir des contraintes organisationnelles (réflexion sur future organisation, accompagnement au changement...), lors de difficultés dans un collectif (débriefting, groupe de parole, médiation...).

Contact

Mme Charlotte PETIT

Psychologue du travail

psychologuedutravail@unistra.fr

03 68 85 12 50

L'Université de Strasbourg organise des formations sur la sensibilisation aux risques psychosociaux à l'attention des personnels **encadrant** de l'université, formations animées par la psychologue du travail :

46

PRÉVENTION ET SÉCURITÉ



SENSIBILISATION AUX RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

<div style="background-color: #333; color: white; padding: 2px 5px; font-size: 0.8em; margin-bottom: 5px;">PUBLIC</div> <p style="font-size: 0.8em;">Tout encadrant (directeurs de composante, directeurs d'unité de recherche, directeurs et chefs de service, chefs d'équipe, toute personne encadrant des personnels)</p> <div style="background-color: #333; color: white; padding: 2px 5px; font-size: 0.8em; margin-bottom: 5px;">OBJECTIFS</div> <p style="font-size: 0.8em;">Sensibiliser les participants aux risques psychosociaux, les aider à les détecter et à y faire face</p> <div style="background-color: #333; color: white; padding: 2px 5px; font-size: 0.8em; margin-bottom: 5px;">CONTENU</div> <div style="background-color: #333; color: white; padding: 2px 5px; font-size: 0.8em; margin-bottom: 5px;">1RE PARTIE</div> <p style="font-size: 0.8em;">COMPRENDRE CE QUE SONT LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX (RPS), SOURCES ET CONSÉQUENCES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser au vocabulaire du sujet des RPS • Sensibiliser aux obligations règlementaires des RPS • Connaître les types de RPS et les facteurs de risques ainsi que les conséquences possibles sur la santé, le collectif de travail et le fonctionnement d'une organisation de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pouvoir identifier les personnes ressources et orienter les personnes en difficultés. Importance de la pluridisciplinarité dans la prévention et la gestion des RPS <div style="background-color: #333; color: white; padding: 2px 5px; font-size: 0.8em; margin-bottom: 5px;">2E PARTIE</div> <p style="font-size: 0.8em;">L'ENCADRANT COMME ACTEUR CLÉ DE LA PRÉVENTION ET DE LA GESTION DES RPS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Place de l'encadrant dans la prévention des RPS • L'encadrant également confronté aux RPS • Liens possibles entre management et RPS: dans quelle mesure l'encadrant peut aussi bien être une source de difficultés qu'une source de bien-être au travail. • Prise en compte des dimensions individuelles et collectives dans les pratiques managériales. • Sensibiliser aux indicateurs qui permettent de suspecter la présence de RPS <div style="background-color: #333; color: white; padding: 2px 5px; font-size: 0.8em; margin-bottom: 5px;">CAS PRATIQUES</div> <p style="font-size: 0.8em;">Situations auxquelles peut être confronté un encadrant face à son équipe: sources et indicateurs de RPS.</p>	<div style="background-color: #333; color: white; padding: 2px 5px; font-size: 0.8em; margin-bottom: 5px;">DURÉE</div> <p style="font-size: 0.8em;">6 sessions d'une journée</p> <div style="background-color: #333; color: white; padding: 2px 5px; font-size: 0.8em; margin-bottom: 5px;">DATE ET LIEU</div> <ul style="list-style-type: none"> • 1re session: à déterminer Campus Esplanade (pilotée Unistra) • 2e session: 4 avril 2017 Campus Esplanade (pilotée Unistra) • 3e session: 17 mai 2017 Campus Mulhouse (pilotée UHA) • 4e session: 8 juin 2017 Campus Esplanade (pilotée Unistra) • 5e session: 20 septembre 2017 Campus Esplanade (pilotée Unistra) • 6e session: 7 novembre 2017 Campus Esplanade (pilotée Unistra) <div style="background-color: #333; color: white; padding: 2px 5px; font-size: 0.8em; margin-bottom: 5px;">INTERVENANT</div> <p style="font-size: 0.8em;">Intervenant à déterminer</p>
--	---	--

Liens et ressources utiles :

-  Plaquette « Mal-être au travail : Qui contacter ? » (cf. - 2212-contactmaletretravail.pdf) (PDF)

-  Gestion d'une situation de difficultés organisationnelles ou de mal-être collectif (cf. - 2213-*gestionOrgaCollectif.pdf*) (PDF)
-  Gestion d'une situation de mal-être liée au travail chez un agent (cf. - 2214-*gestionMaletreAgent.pdf*) (PDF)

Chercheurs doctorants

Les chercheurs doctorants titulaires d'un contrat doctoral financé par l'université sont suivis par le Service de santé au travail des personnels. Tous les chercheurs doctorants inscrits à l'université, dont ceux rémunérés par l'université, peuvent bien sûr bénéficier de tous les services proposés aux étudiants. Pour la médecine préventive des étudiants, le service est le Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé [<http://sumps.unistra.fr/html/index.php>] (SUMPS), et dans les mêmes locaux, le Centre d'accueil médico-psychologique universitaire de Strasbourg [<http://www.camus67.fr/site/>] (CAMUS).

Ressources et documents complémentaires sur la prévention risques professionnels

Ces documents (et bien d'autres) sont disponibles depuis l'ENT, onglet Vie de l'Université, section Domaine de gestion des ressources, sous l'intitulé Service de santé au travail.

-  Grossesse et médecine du travail (cf. - 2215-*grossesse.pdf*) (PDF)
-  Manutention (cf. - 2216-*manutention.pdf*) (PDF)
-  Travail sur écran (cf. - 2217-*TravailSurEcran.pdf*) (PDF)
-  Livret mission – le travail en haute altitude (cf. - 2218-*HauteAltitude.pdf*) (PDF)
-  Guide mission à l'étranger (cf. - 2219-*MissionsEtranger.pdf*) (PDF)

Coordonnées et informations pratiques sur le SST

Le service de santé au travail est ouvert du lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00 :

- **Site Esplanade (6 rue de Palerme, 67000 Strasbourg)**
03.68.85.15.03
Pour les agents du campus de l'Esplanade, campus Historique, facultés de médecine et d'odontologie
- **Site Illkirch (IUT Robert Schuman - 72 route du Rhin, 67400 ILLKIRCH)**
03.68.85.85.28
Pour les agents du campus d'Illkirch, pôle API, ESPE, IUT Haguenau : site Illkirch
Pour les agents du campus de Cronembourg, IUT Louis Pasteur, Centre de Primatologie : visites délocalisées sur le site Cronembourg
Courriel [<mailto:service.medical@unistra.fr>]

2.3. Handicap

En accord avec la loi du 11 février 2005 [<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000809647>] et la Charte université-handicap [<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid20451/signature-de-la-charte-universite-handicap.html>] de 2007, mise à jour en 2012, visant à améliorer l'insertion sociale et professionnelle des étudiants et personnels en situation de handicap, l'Université de Strasbourg s'engage pour favoriser leur inclusion. En atteste l'existence de dispositifs et moyens structurés ainsi que l'adoption d'un schéma directeur pluriannuel handicap 2016-2020, véritable feuille de route de la mise en œuvre d'une politique dynamique à 5 ans. **La mission handicap du Service de la vie universitaire** (SVU) est le point d'entrée privilégié pour tous les étudiants handicapés de l'université ; **la cellule handicap**, pilotée par la Direction des ressources humaines de l'établissement, est quant à elle l'interlocuteur privilégié des personnels en situation de handicap ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) de l'université

★ A télécharger

- ☰ Charte université-handicap. (cf. - 230-charte_handicap_etudiants 2012.pdf)
- ☰ Schéma directeur pluriannuel handicap 2016-2020. (cf. - 2301-shémahandicap.pdf)

2.3.1. Dispositifs handicap pour les personnels de l'université

L'article L.323-2 du code du travail [<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006648642&dateTexte=&catago>] fixe l'objectif des recrutements de personnes en situation de handicap à 6% de l'effectif total des agents rémunérés des établissements employant au moins 20 salariés : c'est l'obligation d'emploi. Depuis 2006, le non-respect de ce seuil a pour conséquence le versement annuel par l'établissement d'une contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Un accompagnement personnalisé

Le suivi des personnels handicapés de l'université, ainsi que la déclaration au FIPHFP s'effectuent par la DRH de l'établissement.

L'accompagnement personnalisé des personnes est assurée par la cellule handicap.

Des interlocuteurs identifiés

La cellule handicap de l'université met en œuvre la politique handicap des personnels (recrutement, accompagnement et intégration de personnes en situation de handicap, maintien dans l'emploi). Pilotée par la Direction des ressources humaines de l'établissement, elle est composée de représentants de différents services avec diverses expertises.



Vos interlocuteurs à l'Université de Strasbourg. (cf. *Vos interlocuteurs*)^[p.71]

Le recrutement

Concours de droit commun

Pour les personnes en situation de handicap, le recrutement par concours se fait au même titre que les autres candidats. Néanmoins, des aménagements pour les épreuves de concours (temps majoré, usage de matériels adaptés, secrétariat, salle à part pour composer, temps de repos, etc.) peuvent être obtenus sur transmission d'un certificat médical d'un médecin agréé lors de l'inscription et de la RQTH.



Pour plus d'information sur le concours de droit commun :

- « Le concours de droit commun [<http://www.fonction-publique.gouv.fr/score/travailleurs-handicapes/concours-de-droit-commun>] », portail de la fonction publique ;
- « Recrutement de personnes handicapées au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'innovation [<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid23527/recrutement-de-personnes-handicapees.html>] », site du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Voie contractuelle spécifique

La voie contractuelle spécifique permet aux personnes appartenant à certaines catégories de Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) [<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid23530/liste-des-beneficiaires-de-l-obligation-d-emploi.html>] de postuler à un poste à l'université. Elle permet aux personnes en situation de handicap de devenir titulaires dans la fonction publique sans avoir à passer de concours. En effet, après un an de services, un accompagnement, et un bilan d'étape de l'équipe d'accompagnement professionnelle et médico-sociale, la commission de titularisation se réunit pour statuer sur la titularisation de l'agent.



Les conditions pour candidater sont

- ne pas être fonctionnaire
- avoir un handicap compatible avec les fonctions du poste
- remplir les mêmes conditions de diplôme(s) exigées pour les concours ITRF externes



Contact

Mme Aline ANCEL

Correspondante handicap pour les personnels

aline.ancel@unistra.fr [<mailto:aline.ancel@unistra.fr>]

Plus d'informations sur le recrutement par voie contractuelle spécifique

- « Le recrutement contractuel donnant vocation à titularisation[C:\Users\frakitic\AppData\Local\Temp\Le recrutement contractuel donnant vocation à titularisation - 23\12\2016] », portail de la fonction publique ;
- « Recrutement de personnes handicapées au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'innovation[<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid23527/recrutement-de-personnes-handicapees.html>] », site du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) fixe chaque année le nombre de postes ouverts au recrutement de personnes en situation de handicap. Pour l'année 2017, plus de 200 recrutements sont prévus dans toute la France. Des informations sur ce type de recrutement ainsi que sur les postes vacants peuvent être obtenus auprès du service des ressources humaines des établissements.

Ces recrutements se focalisent davantage sur les ingénieurs et des personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) ainsi que sur les personnels de bibliothèques. Des recrutements sur d'autres types de postes sont également possibles (personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) et personnels enseignants du second degré).

Enseignants-chercheurs :

Depuis 2014 et suite à la modification du décret n°84-431 du 6 juin 1984, il est possible pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'accéder au corps des maîtres de conférences par voie contractuelle lorsque le handicap est compatible avec l'emploi postulé. L'application Galaxie diffuse les postes ouverts aux personnes en situation de handicap, en plus des autres postes d'enseignants-chercheurs.

Voie contractuelle classique (CDD)

Pour le recrutement par voie contractuelle classique, un CV et une lettre de motivation doivent être adressés à la composante ou au service recruteur de l'université :

- Par mail – à défaut d'adresse indiquée sur l'offre, adresser à : mobrecht@unistra.fr [mailto:mobrecht@unistra.fr]
- Par courrier – à défaut d'adresse indiquée sur l'offre, envoyer à :

Université de Strasbourg – DRH – Bureau Recrutement
4 rue Blaise Pascal – CS 90032 – 67081 STRASBOURG

Les candidatures de personnes handicapées font l'objet d'une consultation de la commission de recrutement et d'une étude de faisabilité d'aménagement de poste, en concertation avec la structure d'accueil.

Contact

M. Christophe Neunlist, christophe.neunlist@unistra.fr [<mailto:christophe.neunlist@unistra.fr>] (responsable du Bureau recrutement BIATSS)

Des liens et de la documentation utiles

- Textes de références [<http://www.fonction-publique.gouv.fr/score/travailleurs-handicapes/textes-de-reference>], portail de la Fonction publique ;
- Avis de recrutement [<http://www.fonction-publique.gouv.fr/score/travailleurs-handicapes/avis-de-recrutement-travailleurs-handicapes>], portail de la Fonction publique ;
- Liens vers sites institutionnels [<http://www.fonction-publique.gouv.fr/score/travailleurs-handicapes/liens-utiles>], portail de la Fonction publique ;
- www.enseignementsup-recherche.gouv.fr [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr] › Personnels en situation de handicap ;
- Bourse interministérielle de l'emploi public [<http://www.fonction-publique.gouv.fr/biep/bienvenue-sur-la-bourse-interministerielle-de-lemploi-public-biep>], portail de la fonction publique ;
- Foire aux questions [<http://www.fiphfp.fr/FAQ>], site du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Voir aussi...

Vos interlocuteurs ^[p.71]

2.3.2. Dispositifs handicap pour les chercheurs doctorants

Mission handicap

Le Service de la vie universitaire (SVU) - mission handicap est une structure de l'Université de Strasbourg qui propose une variété de mesures d'accompagnement aux étudiants et chercheurs doctorants en situation de handicap. Les aides proposées favorisent la poursuite d'études ainsi que la réalisation du projet professionnel. Le service se situe sur le Campus Esplanade, au rez-de-chaussée du bâtiment 1, le Patio.

En accord avec la loi du 11 février 2005 [<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000809647>] et la Charte université-handicap [<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid66359/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid66359/charte-universite-handicap-l-insertion-professionnelle-des-etudiants-handicapes.html>] de 2007, mise à jour en 2012 du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche visant à améliorer l'insertion sociale et professionnelle des étudiants handicapés, le SVU - mission handicap propose aux étudiants des accompagnements individualisés en fonction de leurs besoins. Le service peut également

mettre en place des aménagements nécessaires selon les cas. Les objectifs de la Mission handicap s'inscrivent dans les projets de la Fondation de l'université. Les dispositifs et les actions de la mission handicap sont détaillés sur le site de l'université [<https://www.unistra.fr/index.php?id=16897&L=3>].

Selon la situation du chercheur doctorant en situation de handicap, il sera accompagné par le SVU-mission handicap (pour le pédagogique) en articulation avec la cellule handicap (pour l'activité professionnelle) s'il est contractuellement lié à l'université (contrat doctoral d'établissement ou IdEx), ou uniquement par le SVU-mission handicap si il n'est pas sous contrat.

Des contrats doctoraux handicap

Dans le cadre de sa campagne nationale en faveur des chercheurs doctorants en situation de handicap, le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) finance chaque année un certain nombre de contrats doctoraux handicap. Ces contrats s'adressent aux futurs chercheurs doctorants porteurs d'un projet de thèse et bénéficiant de l'obligation d'emploi (BOE). Pour l'année 2017-2018, 25 nouveaux contrats doctoraux handicap sont proposés au niveau national. En 2016-2017, 4 chercheurs doctorants de l'Université de Strasbourg ont ainsi pu bénéficier de ce type de contrat.



Les contrats doctoraux handicap viennent compléter le nombre de contrats doctoraux de droit commun, et ne constituent pas la seule voie d'accès à un financement doctoral pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.



Déposer une candidature

Le candidat transmet son dossier électronique de demande de contrat doctoral handicap à l'école doctorale de rattachement. Les pièces suivantes doivent être jointes au dossier (en format PDF) :

- une lettre de motivation
- un curriculum vitae
- les relevés de notes de Master 1 et 2
- le projet de thèse
- les lettres de soutien signées par le directeur de thèse et le directeur de l'unité de recherche
- un justificatif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Les dossiers complets sont ensuite déposés par les écoles doctorales et le Collège sur la plateforme en ligne [https://appliweb.dgri.education.fr/appli_web/allocation/IdentificationAlloc.jsp] prévue à cet effet. Il est conseillé aux candidats de ne pas attendre les derniers jours pour transmettre leur dossier aux écoles doctorales.

Pour plus d'information sur le contrat doctoral handicap, ainsi que les modalités de dépôt

de dossier et de prolongation de contrat, voir le portail du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'innovation. [<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid100602/contrats-doctoraux-handicap-campagne-nationale-2017.html>]



La constitution d'un dossier auprès de la mission handicap se fait sur rendez-vous. Voir les coordonnées ci-dessous.

Contact :

- **Fabienne Rakitic**, f.rakitic@unistra.fr au 03 68 85 63 69 (coordinatrice mission handicap)
- **Jackie Didierjean**, jdidierjean@unistra.fr au 03 68 85 65 47 (chargée d'accueil et d'accompagnement)
- **Muriel Isenmann**, isenman@unistra.fr au 03 68 85 66 09 (assistante administrative)

Des logements adaptés, des espaces de travail équipés

Logements adaptés

L'Université de Strasbourg propose des hébergements adaptés pour les étudiants et chercheurs en situation de handicap. La Maison universitaire internationale (MUI), située sur la Presqu'île André Malraux, dispose de 85 studios comportant les aménagements nécessaires à l'accueil des personnes à mobilité réduite. De plus, 4 studios de la résidence du Collège Doctoral Européen sont réservés aux chercheurs doctorants en situation de handicap. Ces logements peuvent être loués par des chercheurs doctorants, chercheurs postdoctoraux, enseignants-chercheurs, ou autres personnes en visite à l'Université de Strasbourg.

Espaces de travail équipés

L'**Espace Diversité**, situé au sein du bâtiment le Platane sur le Campus Esplanade est un espace de travail, ouvert à tous. Il permet de travailler en autonomie sur des postes informatiques équipés des logiciels adaptés (ZoomText, correcteur d'orthographe Antidote, logiciels de reconnaissance vocale) et une imprimante braille.

De nombreuses bibliothèques universitaires sur le campus sont également équipées de matériels et logiciels spécifiques :

<https://bu.unistra.fr/> [<https://bu.unistra.fr/>] > utiliser nos services > personnes en situation de handicap

Enfin, en fonction des situations, des équipements supplémentaires (ex. machines à lire, scanners, logiciels, etc.) peuvent être installés au plus près du lieu de recherche de l'étudiant ou du chercheur doctorant.

e. Des liens et de la documentation utiles

- Site ministériel d'information au service des étudiants et chercheurs doctorants en situation de handicap [<http://www.handi-u.fr/>]

-  Charte université-handicap 2012, PDF (cf. - 230-charte_handicap_etudiants 2012.pdf)
- Services adaptés des bibliothèques universitaires (BU) pour les personnes en situation de handicap [https://bu.unistra.fr/.do?cdArticle=SERVICES_HANDICAP#0]
-  Petit guide pratique – SVU-mission handicap, PDF (cf. - livret-handicap_2012-1.pdf)
- Guide pour la création de documents accessibles [https://documentation.unistra.fr/Catalogue/Conseil_Expertise/Documents_Accessibles/co/guide.html] réalisé par la Direction des usages du numérique de l'Université de Strasbourg

Voir aussi...

Vos interlocuteurs ^[p.71]

2.3.3. Vos interlocuteurs

Chargée de mission handicap :

Mme Françoise Le Jallé, flejalle@unistra.fr [<mailto:flejalle@unistra.fr>]

Service de la vie universitaire – mission handicap

Campus de l'Esplanade

Bâtiment Le Patio – rdc – entrée à droite du bâtiment

22 rue René Descartes 67000 Strasbourg

Contacts :

Mme Fabienne Rakitic, f.rakitic@unistra.fr [<mailto:f.rakitic@unistra.fr>] au 03 68 85 63 69
(coordinatrice mission handicap)

Mme Jackie Didierjean, jdidierjean@unistra.fr [<mailto:jdidierjean@unistra.fr>] au 03 68 85 65 47
(chargée d'accueil et d'accompagnement)

Mme Muriel Isenmann, isenman@unistra.fr [<mailto:isenman@unistra.fr>] au 03 68 85 66 09
(assistante administrative)

svu-handicap@unistra.fr [<mailto:svu-handicap@unistra.fr>]



[http://www.unistra.fr/\[http://www.unistra.fr/\]](http://www.unistra.fr/[http://www.unistra.fr/]) > vie des campus > accompagnement du handicap

Service universitaire de médecine préventive et promotion de la santé de Strasbourg (SUMPS)

6 rue de Palerme, 67000 Strasbourg

03 68 85 50 24

sump@unistra.fr [mailto:sump@unistra.fr]

Horaires d'ouverture : Lundi au jeudi de 8h30 à 17h30 et le vendredi de 8h30 à 17h



<http://sumps.unistra.fr/> [http://sumps.unistra.fr/]

 Plaquette du SUMPS (PDF) (cf. - SUMPS plaquette.pdf)

Centre d'accueil médico psychologique de l'Université de Strasbourg (CAMUS)

6 rue de Palerme, 67000 Strasbourg

03 68 85 50 39

camus@unistra.fr [mailto:camus@unistra.fr]

Horaires d'ouverture : Secrétariat ouvert du lundi au vendredi de 9h à 17h



<http://www.camus67.fr/> [http://www.camus67.fr/]

Cellule handicap

Mme Aline ANCEL

Correspondante handicap pour les personnels

Direction des Ressources Humaines (DRH)

Institut Le Bel - 4 rue Blaise Pascal

67081 STRASBOURG CEDEX

03 68 85 56 17 / aline.ancel@unistra.fr [mailto:aline.ancel@unistra.fr]

Docteur Elisabeth GAERTNER

Médecin de prévention des personnels

Service de santé au travail (SST)

IUT Robert Schuman - 72 route du Rhin, 67400 ILLKIRCH

03 68 85 86 37 / egaertner@unistra.fr [mailto:egaertner@unistra.fr]

Mme Angèle PETER

Assistante sociale des personnels de l'Université

Institut Le Bel, 4 rue Blaise Pascal

67081 STRASBOURG CEDEX

03 68 85 56 05 / angele.peter@unistra.fr [mailto:angele.peter@unistra.fr]

[mailto:angele.peter@unistra.fr] Mme Fabienne RAKITIC

Coordnatrice mission handicap

Le Patio - 22 rue René Descartes

67084 STRASBOURG CEDEX

03 68 85 63 69 / f.rakitic@unistra.fr[f.rakitic@unistra.fr]

drh-handicap@unistra.fr[mailto:drh-handicap@unistra.fr]



[http://www.unistra.fr/\[http://www.unistra.fr/\]](http://www.unistra.fr/[http://www.unistra.fr/]) > université > travailler à l'université > personnes handicapées

2.4. Télétravail

2.4.1. Le télétravail dans la fonction publique

L'article 2 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature[<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032036983&categorieLien=id>] définit le télétravail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Grâce à l'essor et l'importance croissante des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans la sphère professionnelle, le télétravail est une forme d'organisation du travail qui se développe de progressivement. Maintenant régi par un décret, le télétravail permet l'accomplissement d'activités de travail en dehors du lieu habituel d'exercice. Il constitue un avantage pour les personnes résidant loin, ou ayant d'autres contraintes personnelles particulières, et est bénéfique pour la santé des agents. En effet, lorsque correctement encadré et accompagné, le télétravail se voit être une mesure d'amélioration importante de la qualité de vie des personnels contribuant ainsi à la productivité et à l'efficacité des structures.



Conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature[<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032036983&categorieLien=id>]

2.4.2. Principes du télétravail et risques professionnels

Principes du télétravail

Le télétravail peut s'exercer au domicile de l'agent ou dans des locaux professionnels prévus à cet effet appelés « télécentres ». Le télétravail est une mesure volontaire, qui ne peut en aucun

cas être imposée. L'agent en télétravail doit être présent sur son lieu habituel de travail au minimum 8 jours par mois, répartis librement, soit en moyenne 2 jours par semaine. Tous les frais liés au télétravail – matériels informatiques, logiciels, abonnements internet, etc. – sont à la charge de l'employeur.

Les agents en télétravail conservent leurs droits et obligations et le principe d'égalité de traitement doit être respecté. Par exemple, ces agents sont soumis aux mêmes règles de santé et de sécurité que les agents présents dans les locaux du service. Par ailleurs, l'application du télétravail est conditionnée par une mention au sein du contrat de travail ou par la rédaction d'un avenant. Il est de l'ordre de l'employeur d'établir les modalités de mise en œuvre du télétravail dans sa structure, dans le respect des principes énoncés dans le décret du 11 février 2016.

Selon la loi, le télétravail peut être organisé pour les agents titulaires et contractuels de la fonction publique d'Etat, à condition que l'exercice de l'activité soit possible au moyen d'outils informatiques. Il revient à chaque employeur de délimiter au sein de son établissement l'usage et les limites d'application de la mesure.



L'Université de Strasbourg héberge un espace de travail collaboratif (coworking) ouvert à tous au sein du Centre de culture numérique (CCN)[<https://services-numeriques.unistra.fr/les-services-aux-usagers/centre-de-culture-numerique.html#c3239>].



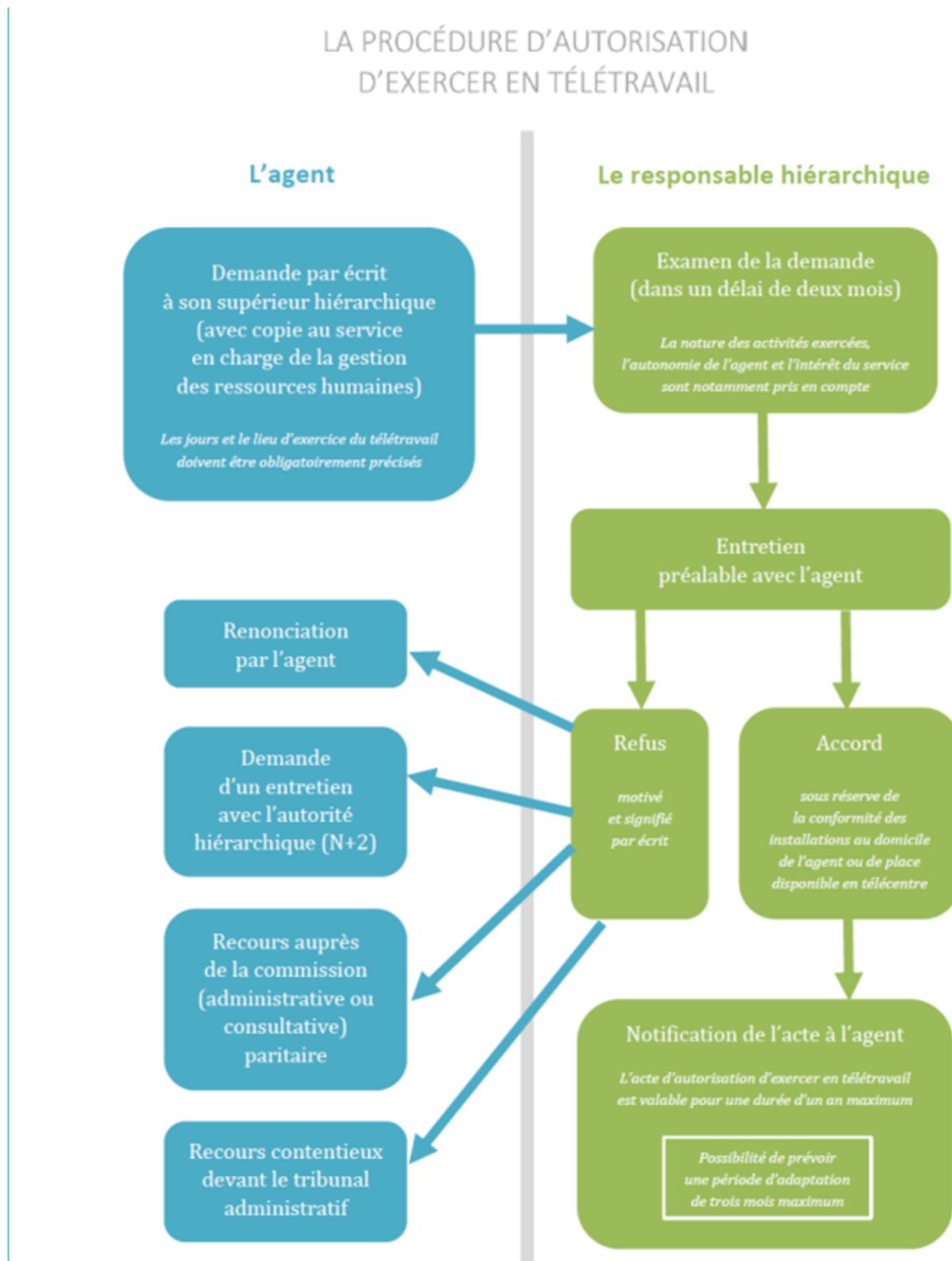
Liens utiles

Le portail de la fonction publique[<http://www.fonction-publique.gouv.fr/teletravail-0>] décrit les principes du télétravail, la spécificité de chaque employeur, la procédure d'autorisation d'exercer en télétravail (schéma ci-dessous)

Télétravail dans le secteur public[<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13974>], portail du Service public

 Guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique – édition 2016 (cf. - 2421-guidetélétravail.pdf)

Procédure d'autorisation d'exercer en télétravail



Risques professionnels

Durant les périodes de télétravail des agents, l'employeur conserve sa responsabilité en matière de prévention des risques. En effet, le télétravail ne protège pas des risques

professionnels. Ceux-ci peuvent être provoqués, par exemple, par un sentiment d'isolement, une mauvaise gestion du temps et de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, ou une mauvaise vision des objectifs de travail.

2.4.3. Le télétravail à l'Université de Strasbourg

La mise en œuvre effective du télétravail à l'Université de Strasbourg nécessite une phase importante de concertation avec les acteurs concernés, ainsi que l'avis favorable des instances compétentes. A ce jour, les mesures de télétravail sont limitées aux agents bénéficiaires de l'obligation à l'emploi et à certaines situations de santé justifiant le recours à ce dispositif.

3. SOUTIEN À LA RECHERCHE

3.1. Le Pôle unique d'ingénierie (PUI) en soutien pour le financement de projets sur ressources externes

Depuis la rentrée 2013, un dispositif d'aide au montage et à la gestion de projets a été mis en place : Le Pôle unique d'ingénierie (PUI).

Il vise à offrir un service performant en matière de montage et de gestion de projet, et est l'interlocuteur unique pour les porteurs de projets quelle que soit leur nature (recherche, formation, projets nationaux, européens ou internationaux).

La démarche qui a été privilégiée a consisté à mettre en synergie les services impliqués dans le montage et la gestion des projets avec des périmètres d'intervention définis et des référents identifiés, plutôt qu'à la création d'un nouveau service.

3.1.1. Rôles et missions du Pôle unique d'ingénierie (PUI)

Des compétences variées

Le PUI regroupe les compétences des services suivants : la Direction de la recherche et de la valorisation, la Direction des relations internationales, la Direction des ressources humaines, la Direction des finances, l'Agence comptable et la Direction des études et de la scolarité.

Les chargés d'affaires du PUI offrent au porteur de projet un accompagnement personnalisé tout au long de la vie du projet : de la phase d'information jusqu'au montage et la clôture du projet.

Périmètre d'activité

Le PUI apporte son soutien pour les projets financés par des subventions publiques aussi bien dans le domaine de la recherche que de la formation :

- Les financeurs et programmes de recherche et d'innovation suivis par le pôle sont : l'Agence Nationale pour la Recherche (ANR), la Commission européenne au travers du programme Horizon 2020, Interreg, les fonds structurels européens (FEDER), l'Université franco-allemande (UFA), ainsi que tout autre programme de financement pour la recherche.
- Les programmes de formation suivis par le pôle sont : Erasmus +, l'Université franco-allemande (UFA), ainsi que tout autre programme de financement pour la formation.

Le PUI apporte une assistance au porteur de projet dans toutes les communications avec le bailleur de fonds, notamment en ce qui concerne les formulaires administratifs et la gestion du budget. Il assure l'interface avec le bailleur de fonds lorsque l'université est coordinatrice du

projet ou l'interface avec le coordinateur si l'université en est partenaire. La signature de différents documents administratifs adressés au bailleur de fonds est effectuée, sous le contrôle du PUI, par les personnes habilitées à représenter l'établissement. La phase de contractualisation débute une fois le projet validé par le PUI et signé par les autorités compétentes.

Divers outils et documents ont été mis en place au sein du PUI afin d'assurer la traçabilité, le suivi et la sécurisation financière des projets pendant toute leur durée. Ainsi, Le porteur de projet est amené à indiquer le budget prévisionnel annuellement, réparti par type de dépenses par le biais d'une fiche budgétaire annuelle (FBA). Cette répartition des prévisions budgétaires peut être modifiée en fonction notamment de l'évolution du projet. Des crédits complémentaires peuvent être attribués si nécessaire, sur demande du responsable du projet. C'est en s'appuyant de cette fiche que l'ouverture de crédits pour le projet sera effectuée par le **département Financement de la recherche de la Direction de la recherche et de la valorisation**. Le département est chargé de la mise en place des crédits qui concernent des financements publics (subventions). Il est également chargé de la création du support budgétaire pour ces projets et gère les justifications des dépenses qui y sont liées, c'est-à-dire la transmission au bailleur de fonds d'un relevé financier prévu selon les différentes modalités contractuelles et présentant les dépenses éligibles selon les règlements financiers ad-hoc. En effet, pour ces projets dits subventionnés, c'est-à-dire pour lesquels une somme est versée sans être la contrepartie d'une activité réalisée, l'attribution de la subvention dépend de la réalisation effective des dépenses.



La réalisation des dépenses est attestée par la production périodique de justificatifs financiers ou techniques.

L'ouverture des crédits pour les contrats de formation est gérée par le **bureau du Budget de la Direction des finances**.

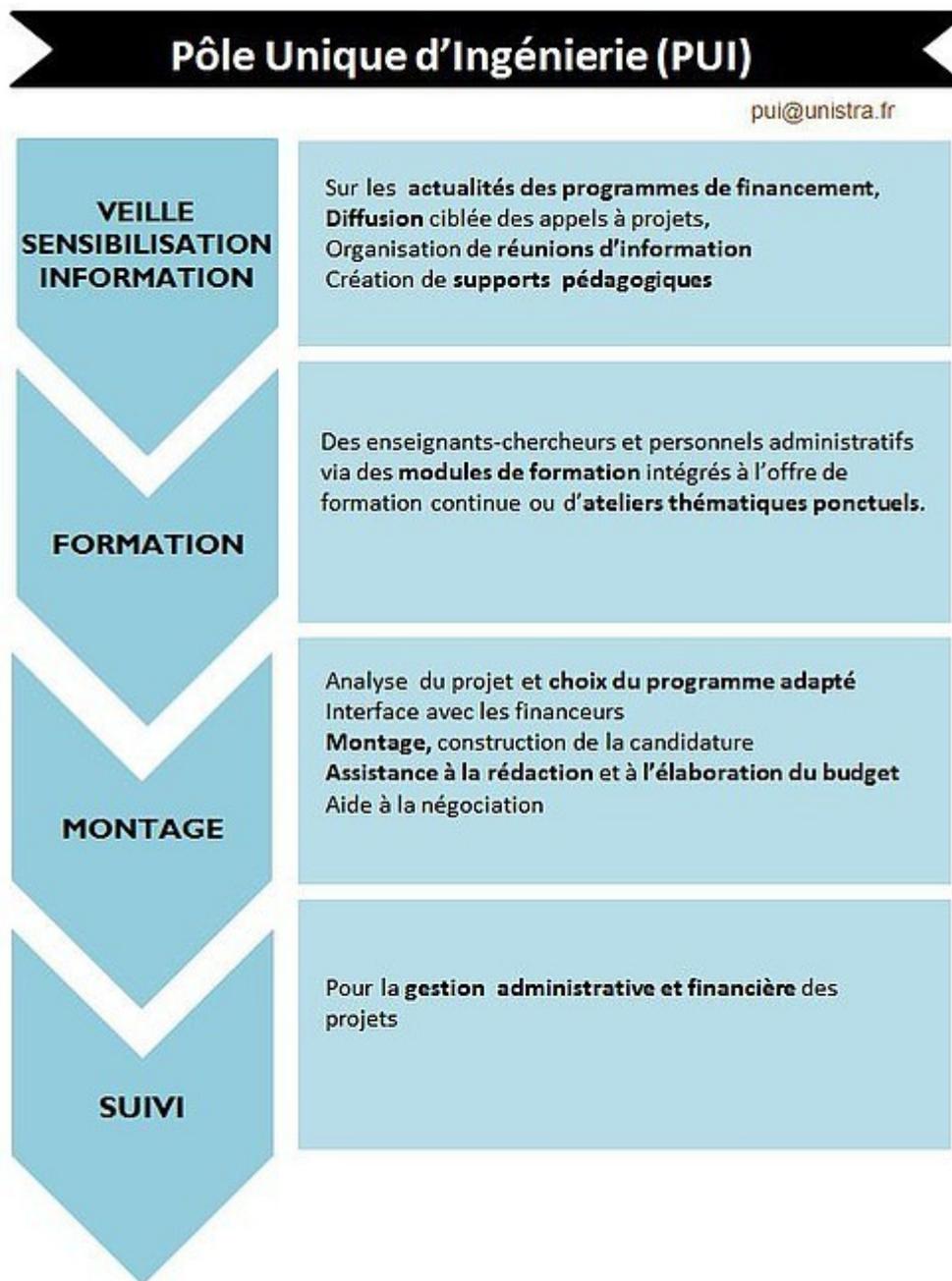
Tous les financements publics obéissent aux mêmes règles d'ouverture de crédits. Certains ont néanmoins des dispositions complémentaires et des spécificités particulières, c'est le cas par exemple des projets européens, qui proposent en complément des dépenses d'équipement, permettant de compenser les coûts d'acquisition non-financés par la Commission européenne, et des coûts indirects (overheads), versés de manière forfaitaire et couvrant les frais supplémentaires liés au projet.

Pour plus d'information sur la gestion du financement de la recherche à l'Université de Strasbourg, voir le [Guide de procédures de gestion des contrats](#) ^[p.80] rédigé par le PUI et qui se trouve sur l'ENT, dans la rubrique « Vie de l'université », onglet Pôle unique d'ingénierie (PUI).

Plaquette du PUI

☰☰ Télécharger la plaquette du PUI en format PDF (cf. - 3111-PUI_plaquette.pdf) (cf. - 3111-PUI_plaquette.pdf)

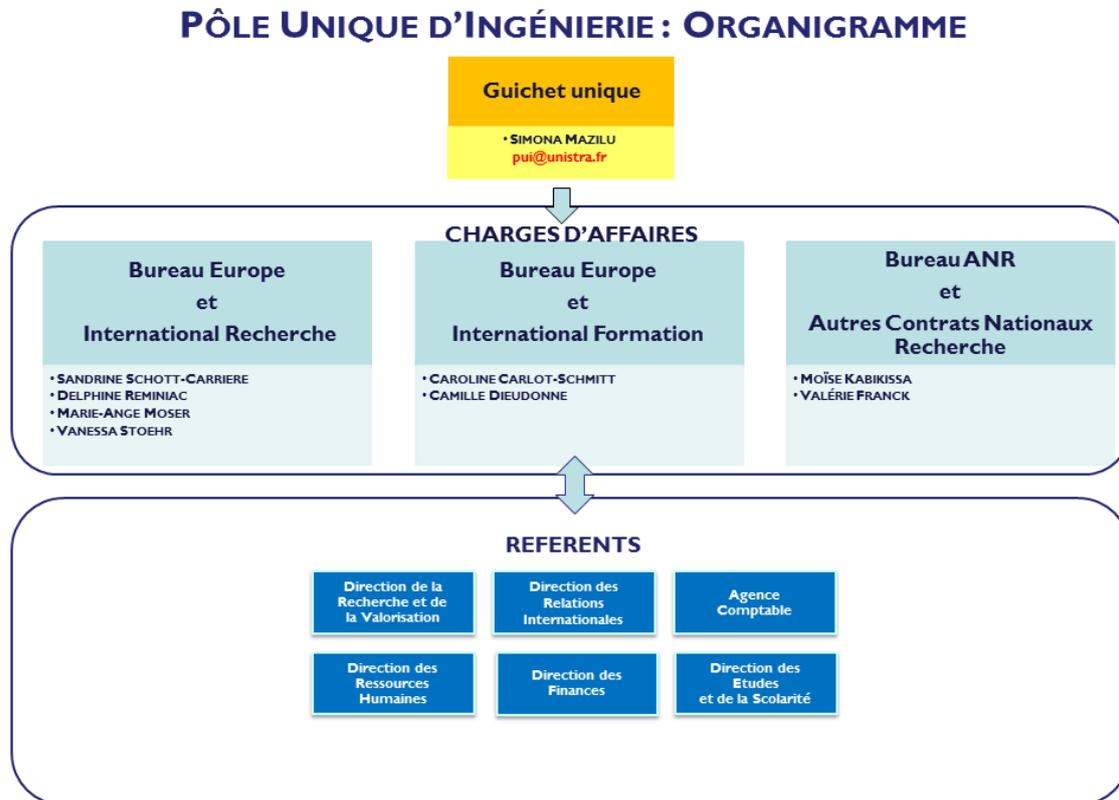
Offre de service du PUI



Le PUI effectue les étapes de veille, sensibilisation, information et de formation conjointement avec le CNRS pour l'ensemble des unités de recherche du site.

3.1.2. Organigramme et contacts

Organigramme



☰ Télécharger l'organigramme du PUI en format PDF (cf. - 3122-orgapui.pdf)

Contacts

Simona MAZILU - Assistante Pôle Unique d'Ingénierie
 pui@unistra.fr ; 03 68 85 12 81
 Institut Le Bel - 1er étage, bureau 131

Sandrine SCHOTT-CARRIERE - Coordinatrice fonctionnelle

3.1.3. Guide de procédures de gestion des contrats

Un guide numérique sur les procédures « du montage à la gestion des contrats à l'Université » a été développé par le PUI afin de regrouper dans un même document : les informations relatives aux règles des bailleurs de fonds, aux procédures et différents acteurs de l'université, ainsi qu'aux documents supports pour le montage et la gestion des contrats.



Le guide est accessible sur l'ENT de l'Université de Strasbourg [https://documentation.unistra.fr/PUI/guide_Procedures/co/guideWeb.html] (authentification requise).

3.1.4. Opportunités de financement

Plus d'informations sur les opportunités de financement des programmes de recherche et d'innovation ou d'éducation et de formation, européens, nationaux et transnationaux, sont disponibles sur l'ENT de l'Université de Strasbourg [<https://www.unistra.fr/index.php?id=21391>] [<https://www.unistra.fr/index.php?id=21391>] (authentification requise).

3.1.5. Ressources à votre disposition

Le Pôle unique d'ingénierie met à votre disposition un certain nombre de ressources. Celles-ci incluent : des fiches d'appels à projets, le calendrier d'appels à projets, les supports des événements passés, des brochures, des guides et des vade-mecum.



Vous pouvez consulter ces ressources et d'autres sur l'ENT de l'Université de Strasbourg [https://ged.unistra.fr/nuxeo/nxdoc/default/bb7ba6d0-e5fb-47c5-8920-117243724545/view_documents] (authentification requise).

3.2. Société d'accélération du transfert des technologies (SATT)

Que sont les sociétés d'accélération du transfert des technologies (SATT) ?

Les sociétés d'accélération du transfert des technologies (SATT) [<http://www.satt.fr/>] financent des projets de transfert des technologies développés par la recherche académique et en facilitent le transfert vers les entreprises. Les premières SATT ont été créées en 2012 dans le cadre du Programme d'investissements d'avenir (PIA), projet d'État soutenant la valorisation de la recherche publique. L'Université de Strasbourg fait partie des 160 établissements français de recherche à avoir confié la valorisation des résultats de recherche à l'une des SATT du territoire.

Mises en place progressivement sur toute la France, les 14 SATT actuelles sont toutes des sociétés par actions simplifiées (SAS) actionnées à 100% par le secteur public : par les établissements publics de recherche et d'enseignement supérieur du territoire dans lequel elles se situent, et par la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Elles ont pour missions d'identifier les opportunités de valorisation économique et d'accompagner les chercheurs dans toutes les étapes du transfert de l'invention vers le monde socio-économique. Une fois l'invention transférée dans le monde socio-économique, l'exploitation de sa licence par la

structure génère un revenu qui est reversé aux laboratoires, permettant ainsi le financement de recherches futures, tout en participant fortement à la compétitivité des entreprises. Les SATT offrent l'expertise de professionnels spécialisés dans les domaines de la propriété intellectuelle, de la maturation, et du transfert des technologies.

La majeure partie du financement des projets par les SATT est allouée à leur maturation, une phase clé de la valorisation et du transfert de technologie. Durant cette phase, les résultats scientifiques sont sécurisés et développés pour pouvoir être efficacement transférés en externe. Les projets de maturation impliquent la finalisation de différents aspects juridiques, commerciaux, techniques et de propriété intellectuelle, et peuvent mener à des transferts des technologies vers des entreprises existantes, ou à la création de start-up articulées autour de la technologie ainsi développée. Ces investissements financiers gérés par les SATT sont attribués en partie aux actions de développement des technologies au sein des laboratoires.



Il est important de noter que les inventeurs et les universités ou organismes de recherche restent propriétaires à 100% de l'invention. La SATT agit comme gestionnaire de celle-ci par délégation, c'est-à-dire que sa vocation est de proposer des stratégies de valorisation, investir dans la maturation des technologies, signer des licences, et assurer la coordination entre les chercheurs et le monde socio-économique.

3.2.1. Comment les SATT et les chercheurs sont-ils mis en contact ?

Tout chercheur employé par une université ou un organisme de recherche peut faire appel à sa SATT de rattachement pour obtenir des conseils ou se lancer dans le transfert de son invention.

Les chercheurs et les SATT peuvent être rapprochés par deux moyens :

1. Un chercheur peut contacter la SATT rattachée à son université ou organisme de recherche (pour l'Université de Strasbourg, Conectus Alsace) à partir du moment où il considère avoir une invention innovante ;
2. La SATT, à travers ses chargés d'affaires « contrats et détection », repère de potentielles inventions innovantes lors de visites aux laboratoires de recherche.

Les deux méthodes de rapprochement sont efficaces et se complètent. En effet, la SATT n'a pas de visibilité automatique sur le détail des inventions au sein des laboratoires, et de la même façon, les chercheurs ne perçoivent pas automatiquement le potentiel innovateur de leur invention ; un aspect que les chargés d'affaires de la SATT sont habitués à identifier.

3.2.2. La SATT Conectus Alsace

Créée en 2012, Conectus Alsace [<http://www.conectus.fr/fr>] est la première SATT de France, remplaçant l'ancien Réseau Conectus. Elle regroupe :

- Des établissements partenaires et actionnaires : l'Université de Strasbourg, le CNRS, l'Université de Haute-Alsace, l'INSERM, l'INSA Strasbourg, l'École nationale du génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg (ENGEES),
- et la Caisse des dépôts et consignations (CDC), représentant d'État.

La création de la SATT Conectus Alsace a conduit à une simplification importante du transfert des technologies provenant de la recherche publique alsacienne. En effet, non seulement elle effectue comme les autres SATT l'activité de transfert de technologies pour l'ensemble de ses actionnaires, mais elle gère de plus les contrats de recherche collaborative avec les partenaires privés de ses actionnaires (hors CNRS). La mutualisation des activités dans le transfert des technologies facilite ainsi le travail, aussi bien pour les chercheurs que pour les entreprises.

Par délégation de ses actionnaires (hors CNRS), elle rédige, signe et effectue le reversement et le suivi administratif et financier des contrats des laboratoires.

L'Alsace est le seul territoire où cette mutualisation est aussi poussée, accélérant la mise en œuvre des collaborations des laboratoires, en particulier pour les unités mixtes de recherche (UMR), représentées vis-à-vis de leurs interlocuteurs contractuels par une structure unique.

L'Université de Strasbourg est un acteur régional capital de recherche, d'innovation, et de développement économique, son implication dans la SATT Conectus en étant un exemple. L'Université de Strasbourg et la SATT Conectus sont très impliquées dans l'écosystème de l'innovation et collaborent avec les pôles de compétitivité, l'ADIRA, SEMIA, BPI France et Alsace Innovation, entre autres.

Conect'Labs

Conect'Labs[<http://conectlabs.conectus.fr/#/0=-1>] est un portail d'offres de compétences librement accessibles sur le site internet, et regroupant les savoir-faire de la recherche alsacienne dans un annuaire unifié créé par la SATT Conectus Alsace dans le but d'accroître la visibilité des équipes de recherche.

Création de start-up avec Conectus

Les projets de maturation menés par Conectus sont destinés à être transférés à des entreprises existantes, ou à mener à la création de start-up centrées autour de la technologie ainsi développée.

Le processus de création de start-up relève à la fois de la volonté des inventeurs à aller dans ce sens, et d'éléments marché et propriété intellectuelle analysés par SATT Conectus. Conectus gère la maturation et le transfert de technologies menant à la start-up, tandis que l'incubation et la création de l'entreprise proprement dite peuvent être accompagnées par SEMIA[<http://www.semia-incal.com/>], l'incubateur de la Région Alsace. Conectus Alsace peut mettre les chercheurs en relation avec cette structure afin de faciliter la procédure.

Contacteur Conectus Alsace

Chaque laboratoire de recherche possède un contact dédié de la SATT : un chargé d'affaire « contrats et détection » qu'il peut contacter s'il le souhaite. Une fois un premier contact pris, le déroulement de la suite de la procédure se fait au cas par cas, selon le type de projet. Pour plus d'information sur le contact de la SATT rattaché à une unité de recherche en particulier, voir directement avec le directeur de cette UR.

Coordonnées de l'animatrice du groupe des chargés d'affaires contrats et détection

Caroline BRESCH, caroline.bresch@satt.conectus.fr [<mailto:caroline.bresch@satt.conectus.fr>], 03 68 41 12 74

3.3. Libre accès et univOAK

3.3.1. Le libre accès

Le libre accès, ou « open access », également nommé « accès ouvert », consiste au partage libre et gratuit de la littérature scientifique dans le respect des droits d'auteur. Cette voie permet d'accroître la visibilité, l'attractivité et la transparence des travaux de recherche et facilite ainsi la création de collaborations internationales. Le libre accès est fortement préconisé en recherche, un secteur dans lequel les accès aux revues scientifiques sont de plus en plus restreints et les abonnements de plus en plus coûteux. Ce mode de diffusion cherche à abolir les barrières financières, juridiques et techniques des plateformes de publication pour le bénéfice de la communauté de recherche et du grand public.



"Open access explained !" [<https://www.youtube.com/watch?v=L5rVH1KGBCY>] vidéo explicative du libre accès.

Histoire et contexte

Le mouvement du libre accès a émergé au cours des années 1990 pour se concrétiser au début des années 2000. L'Initiative de Budapest [<http://openaccess.inist.fr/?Initiative-de-Budapest-pour-l>] signée en février 2002 et la Déclaration de Berlin sur le Libre accès [<http://openaccess.inist.fr/?Declaration-de-Berlin-sur-le-Libre>] d'octobre 2003 figurent parmi les textes fondateurs. La Commission européenne compte la libre diffusion des résultats de recherche parmi les cinq priorités de l'Espace européen de la recherche (EER).



Le dépôt des publications en libre accès est l'une des obligations du programme Horizon 2020 (H2020).

Modes de partage en libre accès

Le libre accès se définit de plusieurs manières, identifiées par l'Initiative de Budapest (2002) :

- L'auto-archivage (voie verte ou « Green open access ») consiste à rendre librement accessible une publication de par son archivage au sein d'une plateforme institutionnelle, nationale ou thématique. Ce mode de partage est entièrement gratuit pour l'auteur et le lecteur. Il est possible d'indiquer une période d'embargo durant laquelle la publication n'est accessible qu'à partir du site de l'éditeur.
- L'édition en Libre accès (voie dorée ou « Gold open access ») consiste à publier une production dans des revues ou monographies en série en libre accès. Les publications peuvent être consultées gratuitement par les lecteurs, mais, contrairement à l'auto-archivage, des frais de publication ou des droits payés au propriétaire du journal (« Article processing charges », APC), peuvent incomber à l'auteur.

Période d'embargo

Lorsqu'une publication est soumise à une période d'embargo, elle n'est disponible que sur le site de l'éditeur durant une période prédéfinie. L'éditeur de la publication décide de l'application de l'embargo et en fixe la durée. Les périodes d'embargo concernent uniquement la voie verte du Libre accès.

Il existe cependant des limites à la durée de l'embargo :

- Dans le cadre du programme européen H2020, la durée maximale d'embargo est fixée à 6 mois pour les domaines des Sciences, techniques et médecine (STM) et à 12 mois pour les Sciences humaines et sociales (SHS).
- L'article 30 de la loi « pour une République numérique » [https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=E0921FC43EA9DC73D57AE03EB49FA283.tpdila22v_2?idArticle=JORFARTI000033202841&cidTexte=JORFTEXT000033202746&dateTexte=29990101&Jparu le 7 octobre 2016] impose désormais également des limites aux durées d'embargo de 6 mois en STM et de 12 mois en SHS, pour tous travaux publiés dans des revues en version finale auteur (c.-à-d. des publications contrôlées par les pairs). Cette loi s'applique à tous les éditeurs, français ou étrangers.

Avantages du libre accès

Grâce au libre accès, les publications peuvent être diffusées plus largement. La visibilité permise par ce mode de partage bénéficie à toutes les disciplines, notamment celles dans lesquelles les publications dans des revues en ligne ne sont pas courantes et dont les publications sont généralement imprimées en nombre limité (par exemple : les sciences humaines et sociales). De plus, la visibilité accrue des publications et des données permet l'initiation de nouvelles collaborations internationales en recherche, encourageant ainsi

l'innovation. Les lecteurs, eux, profitent d'un accès libre à une multitude de productions de recherche de tous les domaines.

3.3.2. UnivOAK, une archive institutionnelle pour les établissements alsaciens

La plateforme d'archives institutionnelles univOAK [<https://univoak.eu/>] a été lancée en octobre 2016 dans le cadre des Archives ouvertes de la connaissance (AOC), projet piloté par les universités de Strasbourg et de Haute-Alsace (UHA). La création de la plateforme, rendue possible grâce au contrat de site 2013-2017 et à l'Initiative d'Excellence (IdEx), résulte d'une collaboration entre la Bibliothèque nationale universitaire de Strasbourg (BNUS), l'Institut national de sciences appliquées de Strasbourg (Insa), l'UHA et l'Université de Strasbourg. Le projet s'inscrit dans le cadre de la recommandation de la Commission européenne de 2012 relative à l'accès aux informations scientifiques et à leur conservation, et de la Feuille de route pour les données de la recherche publiée par la Ligue européenne des universités de recherche (LERU). La plateforme univOAK emprunte la voie verte du libre accès et héberge une variété de contenus de recherche : les publications scientifiques et les données brutes de recherche sont reçues prioritairement. La publication de données brutes produites par la recherche sera prochainement disponible sur univOAK. Cette option novatrice rend l'Alsace pionnière dans ce champ, permettant la réutilisation, la complétion et la comparaison des données de recherche par des chercheurs du monde entier.

Contenus éligibles au dépôt dans univOAK

Contenus accessibles sur univOAK :

- articles scientifiques ;
- conférences ;
- livres et monographies ;
- documents de démocratisation de la recherche ;
- brevets et contributions à la recherche ;
- autres productions, telles que des outils de recherche ou des productions artistiques théorisées ;
- données brutes de la recherche.

Versions des contenus pouvant être déposées :

- Version soumise (pre-print), la version de la production avant révision par les pairs.
- Version acceptée pour publication (post-print auteur), version relue par les pairs avec les corrections demandées, après soumission à l'éditeur.
- Version finale publiée (post-print éditeur), une version identique à la version acceptée pour publication mais aux normes de la mise en forme de l'éditeur.



Toutes les données sous contrat de confidentialité (brevetables, savoirs-faire secrets, données non communicables) ne peuvent pas être déposées.

Conditions de dépôt dans univOAK

La Charte de dépôt dans univOAK [<https://univoak.eu/charter>], signée en septembre 2016, précise les règles et principes de dépôt de publications sur la plateforme. De nombreux éléments sont pris en considération par cette charte : normes pour les versions privilégiées de documents ; démarches à suivre dans le cas d'un empêchement de la publication du texte intégral par l'éditeur ; autorisations requises concernant notamment la publication dans l'archive ouverte nationale HAL, etc. Il est impératif de prendre connaissance de cette Charte avant tout dépôt dans univOAK.

L'archive univOAK ainsi que les publications stockées sont accessibles en consultation par tous, mais le dépôt de publications et de données est réservé aux enseignants-chercheurs, chercheurs, chercheurs doctorants et personnels des unités de recherche appartenant aux établissements partenaires. Les productions publiées au sein de l'archive doivent impérativement s'inscrire dans l'activité d'une unité de recherche du site alsacien ; toute production n'ayant pas été effectuée dans ce cadre ne sera pas acceptée.



Merci de bien vouloir prendre connaissance de la procédure de dépôt [<https://univoak.eu/procedure>] et de la check-list du dépôt [<https://univoak.eu/checklist>] avant tout dépôt de publication.



Il est possible de publier sur HAL au travers du dépôt sur univOAK en cochant la case « pousser vers HAL » lors du dépôt.

Avantages du dépôt de publications sur univOAK

Il existe de nombreux avantages à la publication de travaux de recherche au sein d'une archive ouverte telle qu'univOAK tant au niveau local, national, qu'international. Le Libre accès offre plus de visibilité aux publications scientifiques, pouvant résulter en un nombre accru de téléchargements et de citations des articles. Par ailleurs, l'auteur conserve ses droits d'auteur et les documents archivés restent disponibles indéfiniment. La diversité des documents pouvant être déposés au sein d'univOAK constitue un autre avantage majeur.

Chercheurs ayant obtenu une subvention dans le cadre d'Horizon 2020 (H2020)

Les chercheurs ayant pu bénéficier d'un financement dans le cadre des subventions Horizon 2020 (H2020) ont l'obligation de publier leurs productions scientifiques en libre accès au sein

d'une archive ouverte. Toute publication dans le cadre d'une subvention H2020 sera ensuite également diffusée dans l'entrepôt mis en ligne par la commission européenne, nommé OpenAIRE.

Les chercheurs bénéficiant d'un contrat de subvention H2020 ont depuis 2017 l'obligation de fournir un Plan de gestion des données (« Data management plan », ou DMP) dans les 6 premiers mois de leur projet. Le DMP précisera entre autres quelles données seront conservées sur le long terme. L'équipe d'univOAK du Service commun de la documentation (SCD)[<https://www.unistra.fr/index.php?id=18749>] de l'université, apporte son soutien aux chercheurs dans l'élaboration et la rédaction du plan de gestion des données.

Pour plus d'information

- Guide pour la gestion des données de recherche dans H2020 par la C.E.[<http://www.horizon2020.gouv.fr/cid105684/publication-d-un-guide-pour-la-gestion-des-donnees-de-recherche-dans-h2020-par-la-c.e.htm>]
- Plateforme OpenAIRE[<https://www.openaire.eu/intro-researchers>] pour chercheurs
- “ OpenAIRE Guide for Researchers in EC Funded Projects, How Can OpenAIRE help? (cf. - 3321-guideopenaireEN.pdf)” (en anglais) : conditions de dépôt des publications et données brutes de recherché pour les chercheurs H2020.

Mentions légales

Pour toute information concernant les données personnelles collectées par la plateforme univOAK et la procédure de rectification ou de suppression de ces informations, merci de consulter la rubrique « Mentions légales[<https://univoak.eu/mentions>] » du site.

Les productions partagées sur univOAK sont disponibles en licence ouverte, c'est-à-dire qu'elles sont mises à disposition gratuitement et peuvent être réutilisées. Au moment du dépôt sur univOAK, l'auteur sélectionne la licence qu'il souhaite utiliser et les usages que peut en faire le lecteur (ex. choix du type de licence).

Enfin, l'accessibilité à l'intégralité du texte des publications est régie par la politique de l'éditeur. Bien que l'accès libre soit privilégié, certaines publications ne sont disponibles qu'en accès restreint. Les membres de la communauté universitaire (BNUS, UHA, Insa, Unistra) peuvent accéder aux publications en accès restreint après authentification. Une demande de tiré à part doit être effectuée sur la plateforme par les lecteurs extérieurs. Les publications en libre accès sont accessibles par tous, directement depuis la plateforme.

3.3.3. Liens utiles

- univOAK[<http://univoak.eu/>];
- F.A.Q univOAK[<https://univoak.eu/faq>];
- le site Couperin de l'accès ouvert en France[<http://openaccess.couperin.org/>];
- le site open access de l'Inist[<http://openaccess.inist.fr/>];

- vidéo d'introduction à l'Open Access[<http://labua.univ-angers.fr/video/une-introduction-lopen-access>];
- I love Open Access[<http://iloveopenaccess.org/>];
- privés de savoir ? #DATAGUEULE 63[<https://www.youtube.com/watch?v=WnxqoP-c0ZE>]

3.4. Enjeux de la Sécurité des systèmes d'information (SSI)

3.4.1. Le système d'information (SI), c'est quoi ?

Un Système d'information est « un ensemble de machines connectées entre elles de façon permanente ou temporaire permettant à une communauté de personnes physiques ou morales d'échanger des données (sons, images, textes, etc.)».

Les systèmes d'information (SI) occupent aujourd'hui une place fondamentale dans le fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, tant dans la transmission de données que dans l'utilisation d'outils au quotidien. Leur omniprésence justifie la nécessité de garantir au maximum leur sécurité pour tous les usagers.

3.4.2. Sécurité des Systèmes d'information (SSI) à l'Université de Strasbourg

À l'Université de Strasbourg, la Sécurité des Systèmes d'information (SSI) est l'affaire de chacun. Les informaticiens (qu'ils appartiennent à la Direction du numérique ou non) sont généralement en charge de la mise en œuvre technique de la politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI) de l'établissement, elle-même basée sur la politique de sécurité des systèmes d'information de l'Etat (PSSIE). Différentes mesures de sécurité (chiffrement, sauvegarde des données, etc.) sont mises en place et leur application est vérifiée. Toute question relative à la SSI ou à la sécurisation des données personnelles ou professionnelles peut être adressée au RSSI via le service support de l'université :

- formulaire en ligne[<http://support.unistra.fr/>]
- courrier électronique[<mailto:cert-osiris@unistra.fr>]
- téléphone : 03 68 85 43 21 (ou 54321 depuis un poste interne)

Politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI)

La Politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI) représente un ensemble de règles de sécurité organisationnelles et techniques à caractère stratégique. La Politique de sécurité des systèmes d'informations de l'Etat (PSSIE) s'applique, depuis 2014, à tous les systèmes d'information des administrations d'Etat.

L'Université de Strasbourg met en œuvre cette politique qui a pour objectif :

- la disponibilité, l'intégrité et la confidentialité de l'information et des moyens informatiques de communication ;
- la confidentialité des informations personnelles des étudiants, du personnel de l'université et de tout partenaire de l'université.

Tout utilisateur du système d'information (personnels, étudiants, enseignants, chercheurs, extérieurs) est concerné par la PSSI de l'établissement. La mise en place de la Charte des bons usages des moyens numériques, qui a pour but la sensibilisation des membres aux enjeux de la SSI, fait partie de la PSSI de l'établissement. La charte est signée lors de l'activation du compte ENT.

Responsable Sécurité des systèmes d'information (RSSI)

Le Responsable Sécurité des systèmes d'information (RSSI) est l'interlocuteur privilégié lors de tout incident relatif au système d'information. Il peut également être contacté pour toute question relative à la sécurisation des données. Le non-respect de la propriété intellectuelle, l'infection par des virus, ou l'hameçonnage (ou « phishing ») sont des exemples d'incidents. Le RSSI peut intervenir à différents niveaux : il conseille, assiste, informe et forme la communauté universitaire aux risques du système d'information. Il a la capacité d'agir sur tout ou partie du système d'information dont il a la responsabilité, et de proposer des évolutions à la Politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI) lorsqu'elles s'avèrent nécessaires.

Le RSSI est joignable via le service support de l'université, les demandes peuvent être formulées par :

- formulaire en ligne [<http://support.unistra.fr/>]
- courrier électronique [<mailto:cert-osiris@unistra.fr>]
- téléphone : 03 68 85 43 21 (ou 54321 depuis un poste interne)

Correspondant Informatique et Libertés (CIL)

Le Correspondant informatique et libertés (CIL) veille au respect des obligations dictées par la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Il est le représentant local de la Commission nationale informatique et libertés (CNIL).

Le CIL doit être contacté avant tout nouveau traitement de données à caractère personnel.

Sont considérés comme données à caractère personnel :

- des éléments permettant l'identification directe (nom, prénom, photo, etc.) ou indirecte (numéro de sécurité sociale, empreinte digitale, etc.) d'une personne,
- des recoupements d'informations anonymes (adresse IP, numéro de téléphone, pseudonyme, etc.).

Le CIL tient à jour le registre de recensement des traitements de données à caractère personnel [<http://cil.unistra.fr>] de l'université.

Le CIL traite les déclarations normales et les normes simplifiées. En revanche, les autorisations et les demandes d'avis sont transmises par le CIL à la CNIL. Dans ces cas, le délai de réponse de la CNIL est de 2 mois et le traitement ne peut débuter avant réception

d'un avis favorable de celle-ci. Plus d'information sur les différents types de déclarations pouvant être formulées se trouvent sur le site de la CNIL [<https://www.cnil.fr/fr/declarer-un-fichier>].

Le CIL doit être contacté au préalable, lors de :

- manipulation de données à caractère personnel : adresse IP, nom, prénom, n°INE, adresse de messagerie, adresse postale, etc. ;
- réalisation d'un vote électronique, d'enquêtes ;
- tenue de listes de contacts pour un colloque scientifique ;
- mise en place d'un système de biométrie ou de vidéo-surveillance ;
- création d'un site web, blog ;
- diffusion de résultats d'examen et de notes sur internet ;
- utilisation de photographies de personnes ;
- étude sur les origines des étudiants et les pratiques discriminatoires ;
- communication à des tiers non autorisés d'informations relatives aux personnels et aux étudiants ;
- transfert de données à destination d'un état non membre de la Communauté Européenne ;
- et, pour les traitements inscrits au registre des traitements de l'Université de Strasbourg, en cas de modifications sur :

o les données

o les détails de la finalité du traitement

o les destinataires

o les catégories de personnes concernées

o les interconnexions de traitements, etc.

Pour plus d'informations sur le rôle et les missions du CIL, voir la page dédiée sur le site des Services numériques de l'université.

Contactez le CIL : [<mailto:cil@unistra.fr>]**cil@unistra.fr**

Liens utiles et documentation :

- Le site de la CNIL [<http://www.cnil.fr/>]
- le Guide informatique et libertés [https://services-numeriques.unistra.fr/fileadmin/upload/Services_numeriques/Documents/DI/CIL/Guide_CNIL_AMUE_2009.pdf] pour l'enseignement supérieur et la recherche (CPU, AMUE, CNIL)
- le Quiz de la CNIL sur les droits et les devoirs [https://services-numeriques.unistra.fr/fileadmin/upload/Services_numeriques/Documents/DI/CIL/QUIZ-CNIL-droits-devoirs.pdf]
- la responsabilité pénale [https://services-numeriques.unistra.fr/fileadmin/upload/Services_numeriques/Documents/DI/CIL/LA_RESPONSABILITE_PENALE_EN_CAS_DE_MANQUEMENT_AUX_DISPOSITIONS.pdf] en cas de manquement aux dispositions de la loi Informatique et Libertés
- La sécurité des données personnelles [<https://services-numeriques.unistra.fr/fileadmin>

/upload/Services_numeriques/Documents/DI/CIL/CNIL-guide-securite.mht.pdf]

- Le droit d'accès et de rectification[*https://services-numeriques.unistra.fr/fileadmin/upload/Services_numeriques/Documents/DI/CIL/CNIL-DROIT_ACCES_RECTIFICATION_.pdf]*
- Le lexique français-anglais de la protection des données personnelles[*https://services-numeriques.unistra.fr/fileadmin/upload/Services_numeriques/Documents/DI/CIL/CNIL-LEX_FRANCAIS_ANGLAIS.pdf]*

Le CERT Osiris

Qui sont les CERT ?

Les CERT (Computer emergency response teams, « Équipe de réponse aux urgences informatiques ») forment un réseau mondial de lutte contre les attaques du système d'information. L'Etat français a mis en place son propre CERT en 2000, actuellement nommé CERT-FR. Le CERT-FR soutient la gestion des incidents impliquant des établissements d'Etat et complète les actions menées par l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI). Il fait également partie du FIRST (Forum of incident response and security teams, « Forum des équipes de réponse aux incidents et de sécurité ») et contribue aux actions du TF-CSIRT (Task force on Computer security incident response teams, « Groupe de travail sur les équipes de réponse aux incidents informatiques »), coordinateur des CERT en Europe.

Le réseau Osiris

Le réseau Osiris, relié au réseau national Renater, a été créé en 1989 pour les établissements d'enseignement supérieur et de recherche strasbourgeois. Le réseau héberge plus de 60.000 machines et serveurs de la communauté strasbourgeoise sur un périmètre de 17 établissements partenaires. La Direction Informatique de l'Université de Strasbourg opère le réseau pour tous les partenaires : la Bibliothèque nationale universitaire de Strasbourg (BNU), le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), le Centre national de la recherche scientifique (CNRS), le Centre régional des œuvres universitaires et scolaires (CROUS), l'Établissement français du sang (EFS), l'École nationale du génie de l'eau et de l'environnement (ENGEES), l'École nationale supérieure d'architecture de Strasbourg (ENSAS), la Fondation Kastler, les Hôpitaux universitaires de Strasbourg (HUS), l'Institut hospitalo-universitaire de Strasbourg (IHU), l'Institut national des sciences appliquées (INSA), l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM), l'Institut de recherche contre les cancers de l'appareil digestif (IRCAD), l'International space university (ISU), le Rectorat, Silabe Aduéis, et le Centre régional de lutte contre le cancer Paul Strauss.

Que fait le CERT Osiris ?

Le CERT Osiris est l'un des CSIRT (Computer security incident response team) français et regroupe les experts SSI de l'Université de Strasbourg et du CNRS Alsace. Il est placé sous la direction des RSSI des deux établissements.

Les services proposés par le CERT Osiris incluent le traitement d'incidents relatifs à la sécurité, la formation et la sensibilisation[*https://services-numeriques.unistra.fr/les-services-*

[aux-usagers/services-osiris/cert-osiris/formations.html](#)] de la communauté universitaire aux enjeux de la SSI et la diffusion d'informations sur la sécurité. Selon les problématiques, le CERT Osiris peut être renforcé par l'appui d'experts. Il se charge également d'organiser et de maintenir les informations du réseau des correspondants sécurité des systèmes d'information (CSSI), provenant de différentes composantes. Le réseau CSSI tient des réunions une fois par an afin d'échanger sur les dernières informations, les projets en cours et les formations.

★ Contacter le CERT Osiris

Le CERT Osiris est joignable via le service support de l'université, du lundi au vendredi de 8h à 18h, par :

- Courrier électronique [<mailto:cert-osiris@unistra.fr>]
- téléphone : 03 68 85 43 21

Pour plus d'information : Que faire en cas d'incident sécurité ? [<https://services-numeriques.unistra.fr/no/documentations/toutes-les-documentations/conseil-et-expertise/securite/que-faire-en-cas-dincident-securite.html>]

3.4.3. Chartes informatiques

Charte des bons usages des moyens numériques de l'Université de Strasbourg

La « Charte des bons usages des moyens numériques de l'Université de Strasbourg [<https://services-numeriques.unistra.fr/no/les-services-aux-usagers/services-osiris/cert-osiris/charte-des-bons-usages-des-moyens-numeriques-de-luniversite-de-strasbourg.html>] » s'applique à tous les personnels et étudiants de la communauté universitaire et son existence est imposée par la CNIL. Elle comporte les différents droits et devoirs des utilisateurs du système d'information et doit être connue de tous au même titre que le règlement intérieur de l'université. La charte est également consultable depuis l'onglet Vie de l'université, rubrique « Fonctionnement - Services - Projets », « Fonctionnement de l'université », puis « Règlements intérieurs ». La Charte comporte les documents suivant :

- o  Document principal (cf. - 3431-Doc principal [CHARTE_des_bons_usages_numeriques_v2.pdf](#))
- o  Guide de l'utilisateur (cf. - 3432-GUIDE [utilisateur_charte_des_bons_usages_numeriques.pdf](#))
- o  Administrateur informatique (cf. - 3433-ADMIN_INFORMATIQUE_charte_des_bons_usages_numeriques_v2016Janvier.pdf)
- o  Annexe juridique (cf. - 3434-ANNEXE_JURIDIQUE_charte_des_bons_usages_numeriques_v2016Septembre.pdf)

Charte du CNRS

« Charte pour l'usage de ressources informatiques et de services Internet [<http://www.dsi.cnrs>].

fr/cnil/textes-de-reference/textes/Charte-informatique.pdf] »

Charte Osiris

La « Charte de bon usage de l'informatique et du réseau Osiris[<https://services-numeriques.unistra.fr/no/les-services-aux-usagers/services-osiris/cert-osiris/charte-osiris.html>] »

3.4.4. Liens utiles et documentation

Dépliant de sensibilisation à la sécurité de l'Université de Strasbourg et du CNRS

Dépliant[https://services-numeriques.unistra.fr/fileadmin/upload/Services_numeriques/Documents/Services_OSIRIS/CERT/Campagne_sensibilisation_CSSI/3volets-cert-osiris-blue-2.pdf]

Guide de l'Hygiène informatique de l'ANSSI

[<https://www.ssi.gouv.fr/administration/guide/guide-dhygiene-informatique/>]Version française[<https://www.ssi.gouv.fr/administration/guide/guide-dhygiene-informatique/>] et version anglaise[<https://www.ssi.gouv.fr/administration/guide/guide-dhygiene-informatique/>] (« 40 essential measures for a healthy network »)

Documents du CNRS sur la protection de données et le vol de matériels

- o Mise en garde relative à l'utilisation des ordinateurs portables et autres outils informatiques à l'étranger[<https://aresu.dsi.cnrs.fr/IMG/pdf/consignes-portables-etranger.pdf>] (note du 29 avril 2009)
- o Voyager avec son ordinateur portable[<https://aresu.dsi.cnrs.fr/spip.php?article81>] (21 juillet 2011)
- o Recommandations pour la protection des données et le chiffrement[<https://aresu.dsi.cnrs.fr/IMG/pdf/Recommandation-protection-donnees-chiff.pdf>] (note du 17 avril 2008)
- o Pour plus de documentation sur la sécurité des systèmes d'information vous pouvez consulter la page dédiée sur le site du CNRS[<https://aresu.dsi.cnrs.fr/spip.php?rubrique99>].

3.5. Les Chartes de la recherche à l'Université de Strasbourg

3.5.1. Charte de déontologie des métiers de la recherche

La Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche est une déclinaison nationale de textes internationaux relatifs au domaine de la recherche. Elle a été signée le 29 janvier 2015 par la Conférence des présidents d'université (CPU), le Centre national de la recherche

scientifique (CNRS), l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM), l'Institut national de la recherche agronomique (INRA), l'Institut national de recherche en informatique et en automatique (INRIA), l'Institut de recherche pour le développement (IRD), le Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (CIRAD) et l'Institut Curie.

Charte de déontologie des métiers de la recherche de l'Université de Strasbourg

L'Université de Strasbourg s'est appropriée la Charte de déontologie des métiers de la recherche en septembre 2015, adoptant ainsi ses principes et recommandations. La Charte concerne l'ensemble des femmes et hommes de l'université, permanents ou non, contribuant à l'activité de recherche et s'engageant à respecter, dans le cadre de leurs missions de recherche ou d'appui à la recherche, les principes d'intégrité qui y sont formulés. Son objectif principal est d'explicitier les critères d'une démarche scientifique rigoureuse et intègre. La Charte se base sur 7 principes fondamentaux :

- le respect des dispositifs législatifs et réglementaires ;
- la fiabilité du travail de recherche ;
- la communication ;
- la responsabilité dans le travail collectif ;
- l'impartialité et l'indépendance dans l'évaluation et l'expertise ;
- les travaux collaboratifs et le cumul d'activités ;
- la formation.

Cellule « Déontologie de la recherche » à l'Université de Strasbourg

Accompagnant la signature de la Charte, une cellule « Déontologie de la recherche » a été mise en place à l'Université de Strasbourg. Cette structure interne se charge de la résolution de problèmes pouvant survenir lors de manquements aux règles de la Charte. La cellule « Déontologie de la recherche » est placée sous la responsabilité du Vice-président Recherche et Formation doctorale assisté par un comité consultatif « Déontologie de la recherche » pour instruire les dossiers. Le comité consultatif est composé d'experts, d'un représentant administratif de la Direction de la recherche et de la valorisation et d'un représentant du Service des affaires juridiques.

Procédure de saisine de la cellule « Déontologie de la recherche » lors d'un manquement aux règles de la Charte

Lors du constat d'un manquement à l'intégrité scientifique, la saisine de la cellule « Déontologie de la recherche » se déroule comme suit :

1. Signalement du manquement par le dépôt écrit d'une plainte.
2. Instruction préliminaire du dossier par la cellule ; celle-ci donne lieu :

- au classement du dossier sans suite,
 - ou à la poursuite de l'instruction.
3. Si l'instruction se poursuit, une instruction contradictoire a lieu se concluant par :
 - la rédaction du protocole d'accord,
 - ou la saisie du Président de l'université lors d'un désaccord entre les parties.
 4. En cas de désaccord, le Président de l'université peut :
 - diligenter une enquête complémentaire,
 - ou saisir le Comité consultatif.
 5. Lorsqu'une enquête s'avère nécessaire, le Président nomme des experts constituant le comité consultatif ad hoc en charge de mener celle-ci.
 6. Enfin, l'université prend une décision suivant les résultats de l'enquête et le profil de l'intéressé(e) :
 - le classement du dossier sans suite,
 - le prononcé à l'encontre de l'intéressé(e) d'une injonction de mettre fin au manquement à l'intégrité scientifique,
 - la saisine de la section disciplinaire du conseil d'administration compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et des enseignants, ou à l'égard des étudiants ; ou de la commission paritaire de l'établissement (CPE) compétente à l'égard des personnels BIATSS,
 - ou, si l'intéressé est un chercheur ou un ingénieur, technicien, administratif (ITA) d'un établissement public à caractère scientifique et technique (EPST) ou un enseignant-chercheur rattaché à une autre université, le rapport est transmis à l'autorité compétente en matière disciplinaire de l'agent.

La Charte détaille chaque étape de la procédure de saisine de la cellule « Déontologie de la recherche ».



 Télécharger la Charte de déontologie des métiers de la recherche de l'Université de Strasbourg en format PDF (*cf. - 3511-Charte_deontologie_signee_par_le_president.pdf*)

3.5.2. Charte du doctorat du Collège doctoral - Université de Strasbourg



Cette Charte du doctorat est applicable pour :

- l'Université de Strasbourg ;
- l'Université de Haute-Alsace ;

- la Bibliothèque nationale et universitaire ;
- l'Institut national de sciences appliquées de Strasbourg ;
- l'École nationale supérieure d'architecture de Strasbourg ;
- l'École nationale du génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg.

L'attractivité de l'Université de Strasbourg en matière de politique doctorale a été attestée en 2009 par l'obtention de la meilleure note émise par la confédération des jeunes chercheurs (CJC) lors de son évaluation des chartes de doctorat des universités françaises. La Charte du doctorat contribue ainsi à la haute qualité des formations doctorales dispensées par les établissements du site Université de Strasbourg.

Principes

Les anciennes chartes du doctorat en vigueur à l'Université de Strasbourg et à l'Université de Haute-Alsace (UHA) ont été associées en vue de la création d'une charte unique en conformité avec la politique doctorale du site Université de Strasbourg. La nouvelle Charte du doctorat, validée par le conseil du Collège doctoral le 13 décembre 2017 en réponse au nouvel arrêté sur la formation doctorale du 25 mai 2016, définit les principes de préparation d'une thèse déterminés par le Collège doctoral de site. Elle a pour objectif de garantir une haute qualité des travaux menés ainsi que des formations dispensées par les établissements du site. La préparation d'un doctorat s'effectue dans l'une des écoles doctorales du Collège doctoral de site.

L'école doctorale se charge du recrutement et de l'inscription des chercheurs doctorants, de l'organisation de leur formation et contribue à la préparation de leur projet professionnel. Le sujet de thèse et les conditions de travail nécessaires pour accomplir le travail sont définis suivant un accord librement conclu entre le chercheur doctorant et le directeur de thèse rattaché à une unité de recherche. L'université s'engage à agir dans le respect des principes fixés par la Charte ; en cas de thèse réalisée dans le cadre d'une cotutelle avec un autre établissement, le partenaire doit en avoir connaissance. La Charte est signée par le chercheur doctorant, son directeur de thèse, le directeur de l'unité de recherche d'accueil et le directeur de l'école doctorale de rattachement.

Contenu

Sont détaillés dans le document les principes relatifs à l'accompagnement du projet personnel et professionnel du chercheur doctorant, au sujet de la thèse et sa faisabilité, à l'encadrement et le suivi de la thèse, à la durée de la thèse, à la publication et la valorisation de la thèse, ainsi qu'aux procédures de médiation en cas de conflit. La Charte du doctorat est téléchargeable en français et en anglais.

Droits et devoirs du chercheur doctorant :

- Devoir de mener à bien le projet de recherche et de suivre les formations prescrites.

- Devoir de se préoccuper de la poursuite de sa carrière.
- Devoir de respecter les règles relatives à la vie collective.
- Devoir d'informer régulièrement son directeur de thèse de l'avancement de sa thèse.
- Droit d'expression, de représentation, d'association et droit syndical.

Devoirs du directeur de thèse :

- Responsabilité de la définition du sujet de thèse, de sa réalisation et de son suivi.
- Responsabilité de l'encadrement scientifique du projet de recherche.
- Devoir de veiller au suivi des actions de formation par le chercheur doctorant.
- Devoir de s'assurer que le chercheur doctorant fasse preuve d'esprit d'innovation.
- Devoir de suivi régulier de la progression du travail, et de faire part d'appréciations positives ou de critiques que celui-ci pourrait susciter.

★ Télécharger la Charte du doctorat des universités de Strasbourg et de Haute-Alsace

 Télécharger la Charte du doctorat au format PDF (cf. - 3521-CHARTE_DU_DOCTORAT_13_12_2017.pdf)  (cf. - 3521-CHARTE_DU_DOCTORAT_13_12_2017.pdf)

 Télécharger la Charte du doctorat en version anglaise au format PDF (cf. - 3522-CHARTE_DU_DOCTORAT_EN_validee_13_12_2017.pdf)

3.5.3. Charte de signature des publications scientifiques

En vue d'augmenter la visibilité des productions scientifiques de l'université et de ses établissements partenaires, et afin d'assurer l'attractivité de la recherche conduite sur son site, l'Université de Strasbourg a signé le 12 septembre 2016 la Charte de signature des publications scientifiques. Celle-ci s'applique à toutes les unités de recherche des établissements du site Université de Strasbourg, y compris à celles en mixité avec le CNRS et l'Inserm. Il est attendu de toutes les personnes concernées au sein des laboratoires de recherche d'en prendre connaissance et de s'y conformer.

Contenu de la charte

La Charte de signature des publications scientifiques contient, dans une première partie, une description des éléments ayant conduit à sa mise en place. La Charte a été développée en grande partie pour remédier à l'importante hétérogénéité des signatures utilisées par les auteurs de l'université, entraînant des difficultés de référencement d'une partie importante des publications, estimée à environ 25% de la production totale. La normalisation des signatures constitue l'axe principal de la Charte, le but étant de « définir un mode de signature des publications scientifiques qui soit à la fois simple et lisible, commun à l'ensemble des unités de

recherche du périmètre Unistra et facilement applicable par tous ceux qui participent à la production scientifique de l'université. ». L'harmonisation des signatures des travaux de recherche permet en outre une visibilité et un rayonnement de la marque du site « Université de Strasbourg » contribuant à l'attractivité de ses établissements en France et à l'international.



La Charte détaille ainsi la structure des signatures à adopter:

1. pour des unités de recherche pour lesquelles l'Université de Strasbourg fait partie des établissements de tutelle : le mode de signature, son contenu et sa structure sont définis. Des recommandations et des exemples de signatures combinant différents profils d'auteurs sont proposés à titre d'illustration.
2. pour les unités de recherche pour lesquelles l'Université de Strasbourg n'est pas tutelle mais qui s'inscrivent dans le contrat de site : le contenu de la signature pour les unités concernées est décrit, et des exemples à titre d'illustration sont proposés.



Par ailleurs, pour connaître la forme de signature utilisée par un laboratoire en particulier, merci de bien vouloir prendre contact avec son directeur.

Voir aussi...

 Télécharger la Charte de signature des publications scientifiques de l'Unistra 3531-charte_signature.pdf