

Principle 22 to 35 Fr/Eng

"22. Recognition of the profession / Reconnaissance de la profession

- Mise en œuvre :
+/-
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

La réglementation nationale prévoit des dispositifs de reconnaissance du doctorat par le biais de contrats de travail (contrat doctoral, attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER), contrat CIFRE). Les études de 3^{ème} cycle et, le cas échéant, les contrats de ces étudiants ou les contrats post doctoraux peuvent être reconnus, à des titres divers, dans le classement des enseignants-chercheurs (décret 23/04/2009).

Le statut des personnels ITRF prévoit des recrutements dans des branches d'activités professionnelles, dont certaines scientifiques, qui impliquent la reconnaissance d'une expérience de chercheur ou de qualifications (exemple du recrutement d'Ingénieurs de recherche par concours externes ouverts aux titulaires d'un doctorat). Ils sont reconnus comme chercheurs et à ce titre, sont rattachés à un laboratoire de recherche et disposent des équipements techniques et informatiques.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

-

English version :

- *Implementation: +/-*
- *Implementation impediments :*

National regulations provide mechanisms for the recognition of doctoral degrees through employment contracts (doctoral contract, Temporary Teaching and Research Attaché – ATER, CIFRE contract). Doctoral studies, and where applicable, the contracts of these students or postdoctoral contracts, can be recognized in various ways when ranking academic staff (Decree of April 23, 2009).

The status of ITRF staff (Engineering, Technical and Administrative staff in Research and Training) includes recruitment within specific professional fields, some of which are scientific, requiring the recognition of research experience or qualifications. For example, Research Engineers may be recruited through external competitive exams open to candidates holding a PhD. These individuals are recognized as researchers and, as such, are affiliated with a research laboratory and have access to technical and IT equipment.

- *Initiatives undertaken / new proposals:*

-

"23. Research environment / Environnement de recherche

- Mise en œuvre :
+/-
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

L'université d'Artois s'attache à créer un environnement propice à l'exercice des activités de recherche notamment en matière immobilière, d'équipements scientifiques, informatiques et d'hygiène et sécurité. L'université offre la possibilité aux Maîtres de conférences stagiaires de bénéficier d'une décharge de 48 heures TD, renouvelable une fois, leur permettant de disposer de plus de temps pour la recherche afin de réussir pleinement leur intégration dans leur laboratoire d'accueil. En outre, les jeunes chercheurs peuvent disposer d'une dotation au démarrage pour effectuer leurs activités de recherche dans le cadre du BQR (Bonus Qualité Recherche).

La plupart des laboratoires notamment en STS disposent d'un assistant de prévention dédié. L'université porte un plan de financement des actions de prévention de certains laboratoires dans le cadre de la mise en œuvre du programme annuel du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Ainsi c'est plus d'un million d'euros qui a été mobilisé pour l'amélioration des conditions de travail des laboratoires les plus à risque, notamment par le biais d'opérations de remplacement d'équipements ou de modernisation de process dont l'analyse a montré des expositions susceptibles de provoquer des atteintes physiques.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

Améliorer l'évaluation et la prévention des risques professionnels via le logiciel GPuC

English version :

- *Implementation: +/-*
- *Implementation impediments :*

The University of Artois is committed to creating an environment conducive to research activities, particularly in terms of infrastructure, scientific and IT equipment, as well as health and safety standards. The university offers newly appointed probationary lecturers the opportunity to benefit from a 48-hour teaching reduction, renewable once. This allows them to dedicate more time to their research and to successfully integrate into their host laboratory.

Additionally, early-career researchers may receive a start-up grant to support their research activities through the Research Quality Bonus (BQR: Bonus Qualité Recherche in french) funding scheme.

Most laboratories—particularly in the science and technology fields—have a dedicated prevention assistant. The university has implemented a funding plan for certain laboratories' prevention actions as part of the annual risk prevention program outlined in the Single Risk Assessment Document. More than one million euros has been allocated to improving working conditions in higher-risk laboratories. This funding has supported operations such as equipment replacement and process modernization, in cases where risk assessments indicated potential physical hazards.

- *Initiatives undertaken / new proposals*

Improve the evaluation and prevention of occupational risks through the use of the GPuC software.

"24. Working conditions / Condition de travail

- Mise en œuvre :
+ / +
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

Une attention particulière est portée par l'université afin de garantir à tous les agents des conditions de travail optimales et le respect des principes d'équité et d'égalité. A cette fin, l'établissement a adopté plusieurs plans et schémas directeurs visant à accompagner et protéger les agents et à permettre à chacun un épanouissement professionnel.

Ainsi, les deux plans successifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'attachent à définir des mesures visant à garantir l'égal accès à l'emploi, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, mais aussi à lutter contre les violences sexistes, sexuelles, harcèlements et discriminations et à étudier les écarts de rémunération afin de les corriger.

De plus, le nouveau plan 2024-2027 inscrit l'université d'Artois dans une démarche de visibilité et inclusion des personnels et étudiant(e)s LGBT+ et de lutte contre les violences et discriminations liées à l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles. Ce nouvel axe vise à inscrire dans le plan égalité cette volonté forte de lutte contre les discriminations LGBTphobes pour que chaque personnel et chaque étudiant(e) puisse être intégré(e) et s'épanouir pleinement dans une communauté universitaire inclusive et ouverte à tout(e)s.

Par ailleurs, l'établissement a adopté un Schéma Directeur du Handicap à l'attention des personnels et des étudiants dans le cadre d'une politique d'égalité des chances qui s'efforce d'accompagner les étudiants et les agents dans leurs parcours de formation et professionnels. Deux référents handicap (pour les personnels d'une part et les étudiants d'autre part) ont été désignés afin d'assurer ce travail d'accompagnement.

En outre, soucieuse de garantir des conditions de travail respectueuses de la qualité de vie au travail (QVT), l'université s'est dotée d'une charte du droit à la déconnexion largement diffusée auprès de la communauté. Des mesures visant à faciliter la transition écologique sont également prises permettant d'encourager les personnels et étudiants à utiliser des modes de transport alternatifs.

Une assistante sociale à l'attention des personnels est rattachée à la direction des ressources humaines afin d'accompagner les agents qui rencontrent des difficultés y compris dans leurs démarches administratives ou personnelles. Une procédure pour les cas relevant des Risques Psycho-Sociaux (RPS) est accessible sur le site de l'université

Dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur, les personnels peuvent demander à exercer à temps partiel mais aussi, lorsque les missions sont éligibles (ce qui peut être le cas pour certaines activités de recherche), à bénéficier du télétravail. Des préconisations médicales délivrées par la médecine du travail peut conduire à augmenter l'amplitude du télétravail afin de favoriser le maintien dans l'emploi.

Enfin, les enseignants-chercheurs peuvent solliciter une délégation auprès d'un organisme de recherche ou un congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) afin de les dispenser temporairement d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débiter ou finaliser des projets de recherche.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

Envisager, en cas d'événements exceptionnels (type grèves, intempéries...) le recours à l'enseignement à distance

English version :

- Implementation: ++
- Implementation impediments :

The university pays particular attention to ensuring optimal working conditions for all staff and upholding the principles of equity and equality. To this end, it has adopted several strategic plans and frameworks aimed at supporting and protecting staff, while enabling everyone to thrive professionally.

Accordingly, the two successive Gender Equality Plans focus on implementing measures to guarantee equal access to employment, work-life balance, and the fight against gender-based and sexual violence, harassment, and discrimination. They also include the analysis and correction of pay gaps.

Furthermore, the new 2024–2027 plan positions the University of Artois as an inclusive institution committed to increasing visibility and inclusion of LGBT+ staff and students, and to combating violence and discrimination based on sexual orientation, gender identity, and sex characteristics. This new focus reinforces the university's strong commitment to fighting anti-LGBT discrimination, ensuring that every staff member and student can be fully integrated and flourish within an inclusive and welcoming academic community.

In addition, the university has adopted a Disability Master Plan for both staff and students, as part of a broader equal opportunity policy that aims to support individuals throughout their academic and professional journeys. Two disability officers—one for staff and one for students—have been appointed to provide this support.

Moreover, committed to promoting well-being at work, the university has implemented a Right to Disconnect Charter, which has been widely shared with the university community. Measures are also being taken to support the ecological transition, encouraging staff and students to use alternative modes of transportation.

A social worker dedicated to staff is available through the Human Resources Department to assist employees facing difficulties, including support with administrative or personal matters. A procedure addressing Psychosocial Risks (RPS, *risques psycho-sociaux* in French) is also available on the university's website.

In compliance with current regulations, staff may request part-time work arrangements, and, where duties are eligible (such as certain research activities), may also benefit from teleworking. Medical recommendations from occupational health services may lead to extended teleworking periods to help ensure job retention.

Finally, teaching and research staff may apply for a secondment to a research institution or a Research and Thematic Conversion Leave (CRCT), allowing them to be temporarily exempt from teaching and administrative duties in order to deepen, initiate, or complete research projects.

- Initiatives undertaken / new proposals

Consider implementing remote teaching in the event of exceptional circumstances (such as strikes, extreme weather conditions, etc.)

"25. Stability and permanence of employment/ Stabilité et permanence de l'emploi

- Mise en œuvre :
+ / +
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

Dans le système français, le statut des fonctionnaires (majoritaires au sein des universités) assure une certaine stabilité et permanence de l'emploi.

S'agissant des agents contractuels, certains statuts limitent la durée des contrats (exemple : ATER). Toutefois, d'autres statuts permettent des recrutements au long cours (exemple : post-doctorants, contrats de mission scientifiques, CDI). Par ailleurs, les agents contractuels sont accompagnés et incités par l'établissement à se présenter aux concours de la fonction publique notamment dans le cadre du plan de développement des compétences qui prévoit des modules de préparation aux concours.

En outre, certains agents contractuels bénéficient d'une prime de précarité versée en fin de contrat en fonction de leur ancienneté, cette disposition étant prévue réglementairement.

Enfin, l'université d'Artois a créé un nouveau type de contrat « enseignant contractuel chercheur » qui permet aux ATER qui ne peuvent plus être recrutés sous ce statut de bénéficier d'un contrat de travail supplémentaire d'un ou deux ans.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

-

English version :

- *Implementation: ++*
- *Implementation impediments :*

In the French system, the status of civil servants (who make up the majority within universities) ensures a certain level of job stability and permanence.

As for contract staff, some positions have limited contract durations (e.g., ATER – Temporary Teaching and Research Attaché). However, other types of contracts allow for longer-term appointments (e.g., postdoctoral researchers, scientific mission contracts, permanent contracts). Moreover, contract staff are supported and encouraged by the institution to take public service entrance exams, particularly through the university's skills development plan, which includes specific preparation modules for these competitive exams.

Additionally, some contract staff are entitled to an end-of-contract precariousness bonus, depending on their length of service, in accordance with legal regulations.

Finally, the University of Artois has created a new type of contract, the "contractual teacher-researcher", which allows former ATERs who are no longer eligible for that status to benefit from an additional one- or two-year employment contract.

- *Initiatives undertaken / new proposals*

-

"26. Funding and salaries / Financement et salaires

- Mise en œuvre :
+ / +
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

Les règles en matière de fixation des rémunérations pour les fonctionnaires reposent sur des grilles nationales qui imposent des progressions régulières de carrière par avancement d'échelon, de grade...

La partie variable de la rémunération est limitée (Prime RIPEC ou PEDR en fonction de la qualité scientifique du dossier) et selon les fonctions occupées ou le volume d'activités (composante C2 du RIPEC, heures complémentaires, référentiel d'activités). En outre, la composante C3 du RIPEC valorise, au sein de l'établissement, les activités de recherche (60% des primes attribuées au titre de la recherche et un montant de 7000 euros par an alors que le montant versé pour les autres motifs est de 4500 euros).

Par ailleurs, dans la majorité des cas, les rémunérations des agents contractuels est imposée par des cadres réglementaires (doctorants contractuels, attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)) ou des minima (post doctorants).

Qu'il s'agisse de fonctionnaire ou agents non titulaires, les personnels de l'université sont automatiquement affiliés à la Sécurité sociale pour la couverture maladie, maternité, invalidité, vieillesse, accident et maladie professionnelle. L'employeur participe à la prise en charge partielle de la protection sociale complémentaire au titre de la mutuelle complémentaire dans le respect du plafond imposé par la réglementation.

Lorsqu'ils ont des enfants à charge, les agents titulaires ou contractuels peuvent bénéficier du versement du supplément familial de traitement.

Ils peuvent en outre bénéficier de la prise en charge partielle des frais de transport domicile travail ou encore percevoir le forfait mobilité durable.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

-

English version :

- *Implementation: ++*
- *Implementation impediments :*

The rules governing salary determination for civil servants are based on national pay scales, which provide for regular career progression through step and grade advancements.

The variable part of the salary is limited (e.g., RIPEC (Compensation scheme for teaching and research staff) or PEDR (Doctoral supervision and research allowance) bonuses, based on the scientific quality of the candidate's record), and may vary depending on the positions held or the volume of activities (RIPEC component C2, additional teaching hours, or according to an activity reference framework). Furthermore, RIPEC component C3 rewards research activities within the institution (60% of the bonuses awarded for research, with an annual amount of €7,000, compared to €4,500 for other reasons).

In addition, the salaries of contract staff are, in most cases, set by regulatory frameworks (e.g., for contractual PhD students or Temporary Teaching and Research Attachés – ATER) or minimum thresholds (e.g., for postdoctoral researchers).

Whether they are civil servants or contract staff, university personnel are automatically affiliated with the national Social Security system, which covers health, maternity, disability, retirement, workplace accidents, and

occupational illnesses. The employer contributes to the cost of supplementary health insurance, in accordance with the regulatory ceiling.

When they have dependent children, both permanent and contract staff may receive a family supplement to their salary.

They may also benefit from partial reimbursement of commuting expenses or receive the Sustainable Mobility Package.

- Initiatives undertaken / new proposals

-

"27. Gender balance / Équilibre entre les sexes

- Mise en œuvre :
+/-
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

L'université a adopté 2 plans consécutifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes incluant des actions en faveur des étudiant(e)s y compris doctorants. Ces plans visent à garantir notamment un égal accès aux emplois et une rémunération équivalente entre les femmes et les hommes occupant des fonctions identiques. L'université dispose d'une Vice-Présidente chargée de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes depuis 2020.

En outre, la réglementation nationale impose aux structures compétentes en matière de recrutement et d'avancement des enseignants-chercheurs un respect de la parité femmes/hommes (Comités de sélection, CNU, instances locales...). Les jurys de thèse font également l'objet d'une mixité.

Par ailleurs, des actions de sensibilisation sont menées au sein de l'établissement contre les biais de jugement dans le cadre des recrutements à l'attention des personnels amenés à auditionner des candidats. On peut toutefois noter une sous-représentation des femmes dans le corps des Professeurs des universités.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

Lien les actions des principes P15, P10, P18

English version :

- *Implementation: +/-*
- *Implementation impediments :*

The university has adopted two successive Gender Equality Plans, which include actions in support of students, including PhD candidates. These plans aim in particular to ensure equal access to employment and equivalent pay for women and men occupying the same positions. Since 2020, the university has had a Vice-President responsible for professional gender equality.

In addition, national regulations require bodies responsible for the recruitment and promotion of academic staff to ensure gender parity (Selection Committees, National Council of Universities – CNU, local bodies, etc.). Thesis defense panels are also subject to gender diversity requirements.

Furthermore, awareness-raising actions are carried out within the institution to combat judgment biases in recruitment processes, targeting staff involved in interviewing candidates.

Nevertheless, it is worth noting the underrepresentation of women among Full Professors.

- *Initiatives undertaken / new proposals*

Link with actions under principles P15, P10, and P18

"28. Career development/ Développement de carrière

- Mise en œuvre :
+ / +
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

S'agissant des personnels titulaires, des dispositifs de promotion existent tant au niveau national (CNU) qu'au niveau local. En moyenne, ils permettent une carrière des enseignants-chercheurs sur 2 grades.

Des dispositifs de promotion existent également pour les personnels ITRF d'appui à la recherche (avancement de grade ou de corps). D'autres dispositifs tels que les délégations ou les CRCT permettent également d'accroître l'activité scientifique et dès lors de maximiser les chances de bénéficier de promotions.

S'agissant des agents contractuels, la réglementation prévoit un entretien au moins tous les 3 ans au cours duquel la question relative à l'augmentation de la rémunération doit être abordée et plus largement toute question relative aux évolutions de carrière.

S'agissant des enseignants-chercheurs, la loi de programmation de la recherche pour les années 2021-2030 a créé, au titre des années 2021 à 2025, une voie temporaire d'accès des maîtres de conférences, par promotion interne, au corps des professeurs des universités.

Par ailleurs, les étudiants doctorants bénéficient de l'accompagnement de directeurs de thèse et d'un comité de suivi de thèse tout au long de la préparation de leur doctorat

Enfin, l'université met à disposition de tous ses personnels les services d'un conseiller mobilité carrière.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

lien p 30 et 39

English version :

- *Implementation: ++*
- *Implementation impediments :*

Regarding tenured staff, promotion opportunities exist both at the national level (via the National Council of Universities – CNU) and at the local level. On average, these mechanisms enable academic staff to progress through two career grades.

Promotion mechanisms are also available for ITRF (technical and administrative support staff for research), including grade or category advancement. Other arrangements—such as research secondments (délégations) or research sabbaticals (CRCT)—also help boost scientific activity and thereby increase promotion prospects.

For contract staff, regulations require a professional review at least once every three years, during which salary increases and broader career development issues must be addressed.

For academic staff, the Research Programming Law (2021–2030) introduced, for the years 2021 to 2025, a temporary internal promotion pathway allowing lecturers to access the rank of full professor.

Doctoral students benefit from the supervision of thesis advisors and a thesis monitoring committee throughout the preparation of their doctorate.

Finally, the university offers all staff access to a career mobility advisor.

- *Initiatives undertaken / new proposals*

Links to P30 and 39

"29. Value of mobility /Valorisation de la mobilité

- Mise en œuvre :
+/-
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

L'université d'Artois s'attache à valoriser la mobilité dans la plupart des dispositifs de recrutement, de promotion et d'attribution de certaines primes. Ainsi les différentes positions des fonctionnaires (détachement, mise à disposition...) et les expériences dans d'autres structures publiques comme privées sont intégrées dans les critères d'évaluation et de recrutement des personnels non enseignants en appui à la recherche. En outre, le dispositif ERASMUS+ offre à tous les personnels de l'enseignement supérieur (BIATSS, enseignant(e)s, doctorant(e)s sous contrat) la possibilité de se former à l'étranger.

D'un point de vue réglementaire, une bonification d'ancienneté d'1 an peut être accordée à certains fonctionnaires justifiant d'une mobilité d'au moins 2 ans. En outre, les enseignants-chercheurs ont la possibilité de valoriser leurs résultats de recherche en participant à l'activité d'une entreprise. Il existe, par ailleurs, un dispositif de mutation prioritaire pour rapprochement de conjoint ou pour les personnes en situation de handicap.

En outre, les règles de classement des enseignants-chercheurs prévues par le décret du 23 avril 2009 prennent en compte, sous conditions, l'expérience antérieure y compris à l'étranger. Afin d'attirer des compétences à l'international, la loi de programmation de la recherche a prévu la mise en place de chaires de professeurs juniors pour l'accès au corps des Professeurs des universités qui valorisent les parcours.

En matière de mobilité interne, les postes libérés par les personnels administratifs et techniques font l'objet d'une publication afin de permettre aux agents de pouvoir changer de structure voire de fonctions. Il existe également une procédure permettant aux enseignants-chercheurs de changer d'unité de recherche et/ou de composante de formation.

Le principe de mobilité dépasse la seule notion géographique et concerne également la mobilité intersectorielle ou interdisciplinaire. Ainsi, les enseignants-chercheurs peuvent bénéficier d'un congé pour recherches ou conversions thématiques lorsqu'ils envisagent d'orienter leurs travaux de recherche vers une nouvelle thématique.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

Lien P18

English version :

- *Implementation: +/-*
- *Implementation impediments :*

The University of Artois is committed to promoting mobility within most recruitment, promotion, and certain bonus allocation procedures. As such, various statuses of civil servants (such as secondment, temporary assignment, etc.) and experience gained in other public or private institutions are considered as part of the evaluation and recruitment criteria for non-teaching staff supporting research. Moreover, the ERASMUS+ program offers all higher education personnel (BIATSS, teaching staff, and contracted PhD students) the opportunity to undertake training abroad.

From a regulatory perspective, a one-year seniority bonus may be granted to certain civil servants who can demonstrate a mobility period of at least two years. In addition, teaching and research staff are allowed to enhance their research achievements by engaging in activities within companies. There is also a priority transfer system in place for spousal reunification or for individuals with disabilities.

Furthermore, the classification rules for teaching and research staff, as outlined in the decree of April 23, 2009, take into account—under certain conditions—prior professional experience, including abroad. In order to attract international talent, the Research Programming Act has introduced Junior Professor Chairs as a pathway into the corps of University Professors, recognizing and rewarding diverse career trajectories.

Regarding internal mobility, positions vacated by administrative and technical staff are advertised to allow agents to transfer to different departments or even change roles. There is also a procedure that allows teaching and research staff to transfer to a different research unit and/or academic department.

The principle of mobility goes beyond geographic movement and also includes intersectoral and interdisciplinary mobility. For example, teaching and research staff may take a research or thematic reassignment leave if they wish to redirect their research towards a new area.

- Initiatives undertaken / new proposals

Links to P18

"30. Access to career advice / Accès à des conseils de carrière

- Mise en œuvre :
+/-
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

L'université d'Artois dispose, depuis 2022, d'une conseillère mobilité carrière également responsable du bureau du développement des compétences de la direction des ressources humaines. Dans le cadre de ses missions, elle est amenée à conseiller les personnels sur les parcours professionnels et les dispositifs d'accompagnement existants (bilan de compétence, congé de formation professionnelle, période d'immersion, validation des acquis de l'expérience, etc).

En outre, chaque personnel administratif et technique dispose d'un entretien professionnel annuel au cours duquel est abordée la question des perspectives de carrière et des besoins en formations.

Les enseignants-chercheurs bénéficient, quant à eux, d'un suivi de carrière réalisé cinq ans après la première nomination dans un corps d'enseignant-chercheur ou à la suite d'un changement de corps, puis tous les cinq ans. Ce suivi de carrière établi par la section CNU consiste en un examen individualisé et périodique (tous les 5 ans) de la situation professionnelle de l'enseignant-chercheur afin de permettre son accompagnement durant l'ensemble de sa carrière par la formulation de recommandations et de faciliter la réalisation de ses projets professionnels.

De plus, les doctorants bénéficient de formations délivrées via les écoles doctorales relatives notamment aux carrières.

Enfin, le cadre réglementaire prévoit des mesures d'accompagnement et de suivi professionnels du post doctorant pendant la durée de son contrat. Le même décret prévoit également, durant la dernière année du contrat et au plus tard dans les trois mois suivant la fin de son contrat, un accompagnement spécifique en vue de valoriser le parcours scientifique du post doctorant et son expérience professionnelle et de l'aider dans sa recherche d'un emploi pérenne dans le secteur public comme dans le secteur privé. Ces mesures réglementaires restent à définir au sein de l'établissement.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

Lien P28 et action du P38

English version :

- *Implementation: +/-*
- *Implementation impediments :*

Since 2022, the University of Artois has had a Career Mobility Advisor, who is also in charge of the Skills Development Office within the Human Resources Department. As part of her responsibilities, she advises staff on career paths and available support schemes (such as skills assessment, professional training leave, immersion periods, validation of prior experience, etc.).

In addition, all administrative and technical staff take part in an annual professional interview during which career prospects and training needs are discussed.

Academic staff (teacher-researchers) benefit from career follow-up reviews, carried out five years after their initial appointment to a faculty position or following a change of position, and then every five years thereafter. This career follow-up, conducted by the relevant section of the National Council of Universities (CNU), involves a personalized and periodic review (every 5 years) of the academic's professional situation. It is intended to support the individual throughout their career by providing recommendations and facilitating the achievement of their professional goals.

Moreover, PhD students receive training through doctoral schools, particularly related to career development.

Finally, the regulatory framework includes support and follow-up measures for postdoctoral researchers during the duration of their contract. The same decree also stipulates that, during the final year of the contract—and no later than three months after its conclusion—specific support must be provided to promote the researcher's scientific background and professional experience, and to assist in securing long-term employment in either the public or private sector. These regulatory measures are yet to be defined at the institutional level.

- Initiatives undertaken / new proposals

Link P28 and action from P38

"31. Intellectual Property Rights / Droits de propriété intellectuelle

- Mise en œuvre :
+/-
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

Le code de la propriété intellectuelle, comme d'autres textes réglementaires, encadre le droit d'exploitation des œuvres par leur auteur, la propriété industrielle et les dispositifs d'intéressement.

Une personne en charge de la valorisation de la recherche, recrutée en 2017, gère la protection de la PI dans les contrats de collaboration et de prestation, accompagne les chercheurs, depuis le dépôt des déclarations d'invention jusqu'aux primes de redevances des brevets. L'établissement, membre administrateur de la SATT nord avec un siège tournant partagé avec l'université du Littoral Côte d'Opale (ULCO) et l'université de Picardie Jules Verne (UPJV), s'appuie sur cette entité pour gérer une partie du portefeuille de brevets, mener des actions de sensibilisation auprès des chercheurs. L'établissement est par ailleurs intégré à une commission de déontologie commune à l'A2U ; elle a été sollicitée dans le cadre du montage d'une startup. Enfin, l'établissement est impliqué dans la protection du patrimoine culturel, scientifique et technique. Une New's Valo élaborée en interne alerte trimestriellement les chercheurs sur la conduite à adopter en cas, par exemple, de dépôt de brevet ou de création de logiciels et la démarche de passage de certaines unités en Zone à Régime Restrictif est en cours.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

Lien P7

Continuer la priorisation open source à l'Université d'Artois en incluant un encouragement pour les personnels à choisir la licence creative commons CC (niveau de protection) adaptée en fonction des situations pour leurs productions vidéo, écrits

Établir une charte pour la science ouverte contre les éditeurs prédateurs

English version :

- *Implementation: +/-*
- *Implementation impediments :*

The French Intellectual Property Code, like other regulatory texts, governs the exploitation rights of works by their authors, industrial property, and incentive mechanisms. A staff member responsible for research valorization, hired in 2017, manages the protection of intellectual property (IP) within collaboration and service contracts. This person supports researchers from the submission of invention disclosures through to patent royalty bonuses.

As a governing member of SATT Nord (a technology transfer acceleration company), the university shares a rotating seat with the University of Littoral Côte d'Opale (ULCO) and the University of Picardie Jules Verne (UPJV). The university relies on this entity to manage part of its patent portfolio and to carry out awareness-raising activities with researchers.

Additionally, the institution is part of a joint ethics commission shared by the A2U alliance, which was consulted in the process of setting up a startup. The university is also involved in the protection of cultural, scientific, and technical heritage.

An internal newsletter, New's Valo, is published quarterly to inform researchers on best practices, for example in the case of patent filings or software creation. Furthermore, efforts are underway to designate certain research units as operating under a Restricted Regime Zone (ZRR in french).

- Initiatives undertaken / new proposals

P7 Link

Continue prioritizing open source at the University of Artois, including encouraging staff to select an appropriate Creative Commons (CC) license level for their video productions and written works

Establish a charter for open science to counter predatory publishers

"32. Co-authorship / Co-auteurs

- Mise en œuvre :
+/-
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

L'université respecte la réglementation sur les co-auteurs pour tous ses personnels, y compris les personnels d'appui à la recherche et les doctorants.

Le cadre légal particulier de la propriété littéraire et artistique pour les co-auteurs d'œuvres est défini par le Code de la propriété intellectuelle qui détermine également le régime juridique applicable en matière de copropriété des brevets.

L'université d'Artois dispose d'un bureau des affaires transversales au sein de la direction de la recherche, des études doctorales et de la valorisation (DREDV) par lequel transitent l'ensemble des contrats en vue de la négociation de la propriété des résultats issus des recherches menées. Cette démarche vise à garantir aux personnels de l'établissement ayant participé au contrat d'être reconnus comme inventeurs.

En outre, des campagnes de sensibilisation à l'intégrité scientifique ont été menées auprès de toutes les unités de recherche de l'université afin d'encourager les collaborations entre auteurs et de souligner la nécessité de garantir la pertinence de leurs signatures.

De plus, l'université d'Artois est cosignataire de la Charte française de déontologie des métiers de la recherche.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

Lien avec les actions des principe P1 et P2

Mieux faire connaître la Charte de déontologie de l'Université

English version :

- *Implementation: +/-*
- *Implementation impediments :*

The university complies with regulations concerning co-authors for all its staff, including research support staff and PhD students. The specific legal framework for literary and artistic co-authorship is defined by the French Intellectual Property Code, which also governs the legal regime for co-ownership of patents.

The University of Artois has a Transversal Affairs Office within the Directorate of Research, Doctoral Studies, and Knowledge Transfer (DREDV in french). All contracts related to research results are processed through this office, ensuring proper negotiation regarding ownership of the outcomes. This approach is intended to guarantee that all staff members involved in the contract are duly recognized as inventors.

Furthermore, awareness campaigns on scientific integrity have been carried out across all research units of the university, promoting collaboration among authors and emphasizing the importance of ensuring the relevance and legitimacy of their authorship.

Additionally, the University of Artois is a co-signatory of the French Charter for Research Ethics.

- Initiatives undertaken / new proposals

In connection with actions under principles P1 and P2

Promote broader awareness of the university's Research Ethics Charter

"33. Teaching / Enseignement

- Mise en œuvre :
+/-
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

L'enseignement fait partie intégrante du statut des enseignants-chercheurs et des attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER) qui doivent disposer d'un service d'enseignement dont le volume est défini statutairement. Les missions d'enseignement des enseignants-chercheurs font l'objet d'une valorisation dans le cadre des promotions et attribution de certaines primes (composante C3 du RIFSEEP). En outre, les enseignants peuvent bénéficier d'un congé pour projet pédagogique (CPP) au titre de la reconnaissance de l'investissement pédagogique.

Par ailleurs, il peut être confié un service complémentaire d'enseignement aux doctorants contractuels valorisé par une rémunération forfaitaire supplémentaire.

Enfin, sous réserve de compatibilité réglementaire, les personnels (enseignants-chercheurs, personnels en appui à la recherche...) peuvent être autorisés à cumuler leur activité principale avec une activité accessoire rémunérée d'enseignement ou de formation au sein de l'université ou dans d'autres structures publiques ou privées. Les enseignants-chercheurs de l'université d'Artois sont soumis à un plafond d'heures d'enseignement équivalent au doublement de leur service afin de ne pas nuire à leurs activités de recherche. Les personnels bénéficient, pour mener à bien leur mission d'enseignement, des services du Centre de transformations et d'innovations pédagogiques (CETIP) de l'établissement (ateliers pédagogiques, accompagnement dans les pratiques innovantes, etc).

Les maîtres de conférences nouvellement nommés bénéficient d'une décharge obligatoire de 32 heures d'enseignement et contractualisent un parcours de formation à la pédagogie mis en œuvre par le CETIP.

L'université tient particulièrement à l'équilibre entre les différentes activités confiées aux enseignants-chercheurs, en particulier entre l'enseignement et la recherche. C'est la raison pour laquelle elle a instauré un plafonnement des heures d'enseignements complémentaires, une limitation plus drastique des heures d'enseignement complémentaires pour les bénéficiaires de la prime dite RIPEC C3 et offre enfin la possibilité aux maîtres de conférences stagiaires ou en début de carrière de bénéficier d'une décharge de 48 h TD par an (renouvelable une fois).

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

-

English version :

- *Implementation: ++*
- *Implementation impediments :*

Teaching is an integral part of the duties of lecturer-researchers and Temporary Teaching and Research Attachés (ATER), who are required to fulfill a teaching workload defined by statute. Teaching responsibilities are taken into account when evaluating eligibility for promotions and certain bonuses (notably the C3 component of the RIFSEEP allowance system). In recognition of their educational engagement, teachers may also benefit from a Teaching Project Leave (CPP).

Additionally, contract PhD students may be assigned a complementary teaching load, which is compensated by an additional fixed payment.

Finally, subject to regulatory compliance, staff members (including lecturer-researchers and research support personnel) may be authorized to combine their main professional activity with a secondary, remunerated teaching or training activity within the university or in other public or private institutions. Teacher-researchers at the University of

Artois are subject to a teaching hours cap, which limits their total teaching to no more than twice their statutory workload, in order to preserve time for research activities.

To support their teaching roles, staff have access to the Centre for Pedagogical Transformation and Innovation (CETIP in french), which offers pedagogical workshops, support for innovative teaching practices, and more.

Newly appointed lecturers benefit from a mandatory 32-hour teaching reduction and are required to follow a pedagogical training program organized by CETIP.

The university places a strong emphasis on balancing the various responsibilities of lecturer-researchers, particularly between teaching and research. For this reason, it has implemented a cap on complementary teaching hours, a stricter limit on additional teaching hours for staff receiving the RIPEC C3 bonus, and the possibility for probationary or early-career lecturers to receive a 48-hour annual teaching reduction (renewable once).

- *Initiatives undertaken / new proposals*

-

"34. Complain/appeals / Plaintes/appels

- Mise en œuvre :
+/-
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

L'université d'Artois s'attache à garantir un environnement de travail serein pour tous les membres de la communauté universitaire. Elle met ainsi à disposition des personnels et étudiants un certain nombre de relais et dispositifs permettant la transmission des informations et la gestion des situations difficiles dans le respect de la confidentialité.

Ainsi le service de santé des étudiants et la médecine du travail accompagnent respectivement les usagers et les personnels de l'établissement. De plus, les unités de recherche disposent d'un assistant de prévention chargé du suivi des conditions de travail au sein de la structure au moyen du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

L'assistante sociale des personnels, également référente handicap, est un relai indispensable pour prendre en compte les difficultés rencontrées par les agents au titre des risques psycho-sociaux (RPS). La Vice-Présidente chargée des Ressources humaines et de la Vie du personnel, le Directeur général des services ou encore le Directeur des ressources humaines et plus généralement les directeurs d'unités de recherche et de composantes sont également autant de relais mobilisables.

Par ailleurs, l'université d'Artois a mis en place une cellule dédiée aux violences sexistes et sexuelles (VSS) qui s'adresse à toute la communauté universitaire, étudiants comme personnels. Elle a pour missions la prévention mais aussi l'écoute, l'accompagnement des victimes et la mise en place d'actions allant jusqu'au déclenchement de procédures disciplinaires le cas échéant. La Vice-présidente déléguée à l'égalité femme-homme est une interlocutrice privilégiée pour recueillir les plaintes éventuelles et réunir la cellule d'analyse et de traitement des situations. Une procédure pour les cas de RPS existe aussi, dont les détails figurent sur l'Environnement Numérique de Travail de l'université.

De plus, l'université dispose d'un Service des affaires générales et juridiques chargé notamment d'apporter une expertise juridique s'agissant des démarches qu'elle est amenée à traiter relevant du disciplinaire ou du contentieux. Il gère notamment l'octroi de la protection fonctionnelle aux personnels de l'université qui seraient mises en cause devant la justice ou qui engagerait une procédure judiciaire en tant que victime pour des faits qui relèvent de leur activité professionnelle.

L'ensemble de ces relais travaille en collaboration étroite afin d'apporter la réponse la plus appropriée et créé ainsi une synergie vertueuse dans le traitement collégial et confidentiel des situations difficiles. La Présidente peut alors être amenée à diligenter des médiations y compris en faisant appel à des cabinets externes spécialisés, mais aussi des enquêtes administratives voire à déclencher des procédures disciplinaires lorsque la situation l'impose.

De plus, la référente à l'intégrité scientifique de l'université peut être amenée à traiter les litiges liés à la propriété intellectuelle dans le cadre des conflits éventuels.

Enfin, la charte du doctorant commune aux deux écoles doctorales et établie dans le cadre de l'alliance A2U prévoit que chaque doctorant est accompagné par un comité de suivi individuel (CSI) composé d'au moins deux personnes non impliquées dans son doctorat dont au moins un membre extérieur à l'établissement. Cette charte prévoit également la mise en place d'une médiation dans le cadre des rapports entre le doctorant et le directeur de thèse en cas de conflit persistant ou de situation problématique et définit les mesures de prévention de toute forme de harcèlement ou de discrimination.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

Elaborer un plan RPS (risques psychosociaux)

English version :

- *Implementation: +/-*
- *Implementation impediments :*

The University of Artois is committed to ensuring a calm and respectful working environment for all members of its academic community. A number of support systems and contact points are available to both staff and students, enabling the transmission of information and the handling of difficult situations with strict respect for confidentiality.

The Student Health Service and Occupational Health Service respectively support users and staff of the institution. In addition, each research unit has a prevention officer responsible for monitoring working conditions within the structure through the Single Risk Assessment Document (DUERP).

The staff social worker, who also serves as the disability officer, plays an essential role in addressing difficulties related to psychosocial risks (PSR). Other key contacts include the Vice President in charge of Human Resources and Staff Life, the General Director of Services, the Human Resources Director, and, more broadly, research unit and faculty directors.

Furthermore, the University of Artois has established a dedicated unit for addressing gender-based and sexual violence (GBSV). This unit is accessible to the entire university community, including both students and staff. It focuses on prevention, support for victims, active listening, and implementing appropriate actions, which may include initiating disciplinary procedures if necessary. The Vice President for Gender Equality serves as a key contact for receiving complaints and convening the unit responsible for analyzing and managing these cases.

There is also a specific procedure for handling PSR cases, with full details available on the university's digital working environment (ENT).

Additionally, the university's General and Legal Affairs Department provides legal expertise, particularly in disciplinary or litigation-related matters. This department also manages the granting of functional protection for university staff who may be involved in legal proceedings—whether as defendants or as victims taking legal action in connection with their professional activity.

All of these contact points work closely together, fostering a collaborative and confidential approach to managing difficult situations, and creating a positive synergy in the collective handling of such cases. The University President may initiate mediation processes, including through specialized external firms, and, when necessary, may order administrative investigations or launch disciplinary procedures.

Moreover, the university's Scientific Integrity Officer may handle disputes related to intellectual property, especially in the context of research-related conflicts.

Finally, the doctoral charter, shared by both doctoral schools as part of the A2U alliance, stipulates that each PhD student is supported by an Individual Monitoring Committee (CSI) composed of at least two members not involved in the doctoral work, including at least one person from outside the university. The charter also includes provisions for mediation in the event of a conflict or problematic situation between the PhD student and their supervisor, and defines preventive measures against all forms of harassment or discrimination.

- *Initiatives undertaken / new proposals*

Develop a Psychosocial Risk (RPS in French) Action Plan

"35. Participation in decision-making bodies / Participation aux organes de décision

- Mise en œuvre :
+ / +
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

Les enseignants-chercheurs disposent d'une représentation propre au sein des conseils de la communauté universitaire (constitution de collèges électoraux distincts pour l'élection de leurs représentants). Ils concourent à la vie collective des établissements et participent pleinement aux conseils et instances de l'établissement (Conseil d'Administration, Commission Recherche, Conseil Académique, Comité Social d'Administration de l'établissement, Conseils d'UFR, Conseils des laboratoires...). De plus, les chercheurs des EPST (CNRS, etc) affectés dans les unités mixtes de recherche de l'université sont également, sous certaines conditions, électeurs et éligibles au sein des conseils centraux. Toutes les fonctions de direction, qu'il s'agisse de l'établissement des composantes de formation ou des laboratoires sont assumées par des enseignants chercheurs, principalement par le biais d'une élection par leurs pairs.

En outre, les enseignants-chercheurs (internes et externes à l'université) sont amenés à siéger au sein des comités de sélection et participent ainsi activement au recrutement de leurs pairs, nouveaux enseignants-chercheurs. Les instances décisionnelles, lorsqu'elles siègent pour traiter les mesures individuelles de promotion ou d'attribution de primes des enseignants-chercheurs, sont elles-mêmes composées de seuls enseignants-chercheurs d'un rang au moins égal.

Enfin, les personnels administratifs et techniques en appui à la recherche concourent également au recrutement et à la promotion de leurs pairs en siégeant dans les jurys de concours et en participant aux commissions d'expertise internes intégrées dans le processus d'attribution de promotions au sein de l'université d'Artois.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

-

English version :

- *Implementation: ++*
- *Implementation impediments :*

Academic staff (teacher-researchers) have dedicated representation within the university community councils, with separate electoral colleges established for the election of their representatives. They contribute to the collective life of the institutions and actively participate in the various governing bodies and councils of the university (Board of Directors, Research Commission, Academic Council, University Social Administration Committee, UFR Councils, Laboratory Councils, etc.).

In addition, researchers from national public research organizations (EPST) such as the CNRS, assigned to joint research units at the university, are also, under certain conditions, eligible to vote and stand for election in central university councils. All leadership positions—whether within academic departments or research laboratories—are held by academic staff, primarily through peer elections.

Furthermore, teacher-researchers (both internal and external to the university) serve on selection committees, thereby playing an active role in the recruitment of their peers, i.e., new teacher-researchers. Decision-making bodies that address individual measures such as promotions or bonuses for academic staff are themselves composed solely of teacher-researchers of equal or higher rank.

Finally, administrative and technical staff supporting research activities also contribute to the recruitment and promotion of their peers by serving on selection panels and participating in internal expert committees involved in the university's promotion processes.

- *Initiatives undertaken / new proposals:*

-