

Annexe 3 – Bilan du plan d'actions 2020-2023

# Action plan 2020-2023	# Action plan 2017-2019	Libelé Action	Statut au 10/2024 (F: Fait; EC: En Cours; AF: A Faire; NEW: nouveau)	Principes C&C impliqués	Action (Pérennes / Amélioration continue)	Date de complétion	Direction Leader	Indicateurs réels	2020				2021				2022				2023				2024				Date complétion
									T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4													
Actions relevant de la partie Aspects éthiques et professionnels																													
1	I-5.2	Livraison d'un SI permettant recueil et partage de données sur la Propriété Intellectuelle	F	5 - 6 - 8 - 31	Pérenne	T1 2021	DIPA	Taux d'accès en tant qu'utilisateur de l'outil Taux d'accès en consultation de l'outil	[Progress bar 100%]																				
2.1	NEW	Faciliter l'accès à l'information de l'activité académique et scientifique à l'UM (promotion des réussites via communication interne et externe)	F	8 et 9	Pérenne	T4 2023	DCOM	Nbr abonnés externes à la newsletter mensuelles (7 sujets par newsletter, en plus de diffusion interne agents UM 5K) Nbr de nouveaux canaux de communication (A l'UM la science, LUM lu, portraits de doctorants...) Nbr abonnés aux réseaux sociaux de l'UM Nbr de portraits publiés dans Hall of Fame	[Progress bar 100%]																				
2.2	NEW	Faciliter l'accès à l'information de l'activité académique et scientifique à l'UM (mise en ligne d'un annuaire de la recherche)	EC	8 et 9	Pérenne	T4 2023	DCOM	Livraison de l'annuaire de la recherche temporaire Livraison de l'annuaire de la recherche pérennes	[Progress bar 100%]				T1 2025																
3	I-10.1	Compléter l'offre d'information et de documentation en anglais (interne/externe)	F	10	Pérenne	T1 2021	DRI	Taux de traduction en anglais des textes recensés	[Progress bar 100%]																				
4	I-10.2	Identifier les structures nécessitant des compétences linguistiques dans les Directions centrales et Services Communs	F	10	Amélioration continue	T2 2021	DRH	Production d'un état des lieux des structures nécessitant des compétences linguistiques dans les Directions centrales et Services Communs	[Progress bar 100%]																				
5	NEW	Faciliter dialogue, écoute, et partage entre agents au sein de l'établissement (Créer un groupe de réflexion sur les besoins des chercheurs (R1-R2 et R3-R4))	F	5 - 22 - 25 - 28 -36-37	Pérenne	T4 2021	DRED	Réunion de lancement 2022 : Recensement des thématiques des futurs ateliers à partir des groupes de réflexion A partir de 2023 : nbre ateliers lancés / thématiques	[Progress bar 100%]																				
6.1	NEW	Poursuivre l'effort de dématérialisation et de simplification administrative : phase 2023-2024 (masse salariale contractuelle)	F	24	Pérenne	T3 2021	DRH / DAF	Existence d'un bilan point d'étape sur le chantier simplification administrative Outils nouveaux déployés	[Progress bar 100%]																				
6.2	NEW	Poursuivre l'effort de dématérialisation et de simplification administrative : phase 2024-2027 (ordre de missions)	EC	24	Pérenne	T3 2021	DAF	Existence d'un bilan point d'étape sur le chantier simplification administrative Outils nouveaux déployés	[Progress bar 100%]				T1 2027																
7	NEW	Créer un comité pour l'harmonisation des procédures et rapprochement avec organismes de recherche (sur les aspects pouvant être abordés localement)	F	7 - 23 - 35	Pérenne	T3 2021	DRED/ VPR	Nb de réunions par an Participation des organismes inscrits dans le comité	[Progress bar 100%]																				
Actions relevant de la partie Recrutement																													
8	II-13.4	Publier OTM-R (procédure pour un recrutement ouvert, transparent, basé sur mérite)	F	10 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19 - 20 - 21	Pérenne	T4 2020	DRH	Conformité du contenu OTM-R publié vis-à-vis de la réglementation en vigueur	[Progress bar 100%]																				
9	NEW	Diffuser, faire appliquer les principes de l'OTM-R par le biais de formations (via réseau correspondants RH) et suivre les indicateurs dans le bilan social annuel	F	12 et 13	Pérenne	T2 2021	DRH	Nombre de CRH formés à OTMR	[Progress bar 100%]																				
10	NEW	Etendre les principes d'OTM-R aux contrats doctoraux de l'UM	F	13 - 14 - 15	Pérenne	T2 2021	DRED	Taux contrats doctoraux publiés sur les sites des ED sur EURAXESS	[Progress bar 100%]																				
11	II-16	Rédiger un guide de recrutement Post-doc avec critères de sélection prenant en compte la diversité des missions des chercheurs (management d'équipe, de projets, d'unités; mobilité; encadrement, rôle de mentor; enseignement) pour l'embauche, les primes et la promotion des agents	F	13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19 - 20 - 21	Pérenne	T3 2020	DRH	Cadrage du personnel contractuel - volet E et EC	[Progress bar 100%]																				

Légende	
<p>Principes de la Charte et du Code :</p> <p>1. Liberté de recherche ; 2. Principes éthiques ; 3. Responsabilité professionnelle ; 4. Attitude professionnelle ; 5. Obligations contractuelles et légales ; 6. Responsabilité ; 7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche ; 8. Diffusion et exploitation des résultats ; 9. Engagement vis-à-vis de la société ; 10. Non-discrimination ; 11. Systèmes d'évaluation ; 12. Recrutement ; 13. Recrutement (Code) ; 14. Sélection (Code) ; 15. Transparence (Code) ; 16. Jugement au mérite (Code) ; 17. Variations dans la chronologie des Curriculum Vitae (Code) ; 18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code) ; 19. Reconnaissance des qualifications (Code) ; 20. Ancienneté (Code) ; 21. Nominations Post-doctorat (Code) ; 22. Reconnaissance de la profession ; 23. Environnement de la recherche ; 24. Conditions de travail ; 25. Stabilité et continuité de l'emploi ; 26. Financement et salaires ; 27. Equilibre entre les sexes ; 28. Développement de carrière ; 29. Valorisation de la mobilité ; 30. Accès aux services d'orientation de carrière ; 31. Droits de propriété intellectuelle ; 32. Co-auteur ; 33. Enseignement ; 34. Plaintes et recours ; 35. Participation aux organes de décision ; 36. Relations avec les directeurs de thèse/stage ; 37. Supervision et tâches de management ; 38. Développement professionnel continu ; 39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu ; 40. Supervision</p>	<p>*Cadre d'auto-évaluation des fonctions publiques (CAF):</p> <p>D : Il n'y a pas d'action ou de projet significatif contribuant à ce but C : Un plan d'action a été défini, des premières réflexions sont en cours B : Un plan d'action a été défini et mis en œuvre A : Un plan d'action a été défini et mis en œuvre. Il y a un suivi de sa réalisation et des actions correctives sont engagées, si nécessaire A+ : La définition d'un plan d'action, sa mise en œuvre, le suivi et l'adaptation de sa réalisation s'intègre dans un cycle permanent (processus d'amélioration continue)</p>
<p>Avancement :</p> <p> Initiation</p> <p> Mise en œuvre</p> <p> Livrable</p> <p> Complétion</p> <p> Pérennisation / Amélioration continue</p>	

