

HRS4R

PLAN d'actions révisé



Stratégie européenne des ressources humaines
pour les chercheurs (HRS4R) 2019 / 2021

TABLE DES MATIÈRES

I	INTRODUCTION	4
II	RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION INTERNE	5
	A. Éthique de la recherche et responsabilité professionnelle	5
	B. Recrutement	6
	C. Conditions de travail	7
	D. Non-discrimination	7
	E. Formation et développement professionnel	8
III	IMPLICATION DES COLLECTIFS DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D' ACTIONS	9
IV	PLAN D' ACTIONS HRS4R RÉVISÉ	11
	A. Accroissement du rôle du CNRS en matière de formation à la recherche	11
	B. Appui à l'innovation	11
	C. Prévention des manquements à la déontologie et à l'intégrité scientifique ainsi que le traitement des situations	11
	D. Parité	12
	E. Accompagnements des collectifs et des individus	12
	F. Plan d'actions révisé	13
V	LISTE DES ABRÉVIATIONS	19
	ANNEXES	21
	A. Composition du Comité de pilotage	22
	B. Organigramme du CNRS	25



INTRODUCTION

Acteur majeur de l'espace européen de la recherche, le CNRS a obtenu, le 10 février 2017, le label « HR Excellence in Research » pour son engagement dans la Stratégie européenne des ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R).

En complément du document sur la stratégie HRS4R du CNRS, ce rapport a pour objet de présenter, de manière synthétique, les réalisations d'ores et déjà accomplies dans le cadre du plan d'action HRS4R, telles qu'elles résultent de l'évaluation intermédiaire conduite par le Comité de pilotage (COPIL) HRS4R.

Cette évaluation a notamment permis d'établir le plan d'action HRS4R révisé, couvrant la période allant jusqu'à la fin de 2021, présenté au point 3 ci-après.

À titre liminaire, il est précisé qu'un nouveau Président-Directeur général (P-DG), Monsieur Antoine Petit, a été nommé le 24 janvier 2018. De même, un nouveau Directeur général délégué à la science (DGD-S), Monsieur Alain Schuhl, a été nommé le 15 mars 2018.

La direction de l'établissement ainsi renouvelée a assuré la continuité dans la mise en place du plan d'actions HRS4R.

Monsieur Alain Schuhl a repris la présidence du COPIL HRS4R, qui –comprenant une représentation politique, scientifique et administrative– est notamment chargé du suivi de la mise en œuvre du plan d'actions (cf. Annexe I, Membres du COPIL HRS4R).

Il est important d'ajouter que la stratégie HRS4R a été conçue, dès son origine (cf. document sur la stratégie HRS4R du CNRS), comme faisant partie entière de la politique générale du CNRS. Les plans d'actions, initial et révisé, ont été validés par le Comité de direction du CNRS. HRS4R a ainsi bénéficié d'un soutien au niveau hiérarchique le plus élevé de l'établissement. Naturellement, cette démarche figure également parmi les objectifs stratégiques de la Direction des ressources humaines (DRH).

Enfin, il sera noté que les résultats de l'évaluation interne ainsi que le plan d'action HRS4R révisé ont été notifiés à la Commission européenne en février 2019.



RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION INTERNE

L'évaluation intermédiaire à deux ans (2017 et 2018) ainsi que la préparation du plan d'action révisé ont été réalisées par le COPIL HRS4R réuni à cette fin à deux reprises en octobre et novembre 2018, suite à une réunion préparatoire en juin 2018.

L'évaluation a été effectuée sur la base des rapports (formulaire de suivi) établis par les porteurs pour chacune des actions inscrites au plan, transmis annuellement (en 2017 et en 2018). L'ensemble de ces formulaires ont été mis à disposition du COPIL un mois avant la session d'évaluation.

Pour préparer le travail collectif de l'auto-évaluation, des rapporteurs, par thématique, ont été désignés.

Avec son plan d'action HRS4R, le CNRS a pris des engagements dans cinq domaines prioritaires : la déontologie et l'intégrité scientifique, le recrutement, la qualité de vie au travail (QVT), la non-discrimination et le développement professionnel.

Les résultats de l'évaluation intermédiaire sont présentés avec des précisions de contexte, HRS4R s'inscrivant naturellement dans la politique globale de l'établissement.



Éthique de la recherche et responsabilité professionnelle

La déontologie, l'intégrité scientifique et la diffusion des résultats de la recherche sont des sujets de première importance pour le CNRS. Le groupe de travail a été instauré par le nouveau P-DG, ses travaux ayant conduit à la nomination, en juillet 2018, d'un référent déontologue mais aussi d'un référent intégrité scientifique. Ceci constituait un préalable à la mise en place des modules de formation qui seront réalisés en 2019. Sur ces sujets, le CNRS a, sur la période, enrichi son plan d'actions en se dotant en juillet 2018 d'une charte déontologique et d'une procédure relative au recueil et au traitement des signalements émis par des lanceurs d'alerte.

La diffusion des bonnes pratiques relève en premier lieu des encadrants de jeunes chercheurs. C'est à ce titre que le plan d'actions comporte trois actions qui seront réalisées en 2019. La décision prise à l'été 2018 d'augmenter en 2019 et 2020 le nombre de jeunes chercheurs justifiait d'envisager autrement l'action de formation de leurs encadrants. Il devra être également tenu compte des préconisations du groupe de travail chargé de proposer une charte du management.

Les actions de sensibilisation à la création d'entreprise ont été réalisées et se poursuivront. L'innovation et le transfert de technologies sont des priorités absolues pour le nouveau P-DG. Le CNRS a ainsi joué un rôle central pour proposer au Gouvernement des mesures permettant d'assouplir les conditions de participation des chercheurs à la création de start up (loi à paraître en 2019).

Ensuite, la sensibilisation des chercheurs sur les obligations de la loi pour une République numérique a été largement assurée notamment au travers de la diffusion de guides.

Enfin, la DIRCOM, au-delà de ses actions récurrentes, a développé des dispositifs innovants de médiation scientifique et organisé des rencontres « science & citoyens » dans plusieurs villes.



Recrutement

À titre liminaire, il est rappelé que le CNRS recrute à titre principal des fonctionnaires par la voie des concours. Le recrutement sur concours, fondé sur le principe de la sélection par des jurys composés des pairs, constitue, par définition, une procédure de recrutement transparente et fondée sur l'appréciation des mérites et de la valeur des candidats.

Il est à noter que les concours chercheurs sont systématiquement publiés sur le site européen Euraxess Jobs depuis 2018 (environ 300 postes offerts aux concours ouverts en 2018).

La démarche HRS4R dans laquelle le CNRS s'est inscrit, a été un levier pour apporter des évolutions aux modalités de recrutement des personnels contractuels avec pour objectifs de diffuser largement les offres d'emploi, d'homogénéiser les modes de sélection et de renforcer la traçabilité du processus de recrutement.

Au regard du nombre important de personnels contractuels recrutés chaque année, il a été nécessaire de mettre à disposition des acteurs du recrutement (dans 1 343 unités et 18 délégations régionales) des outils adaptés à ces objectifs.

Le CNRS a conduit ce travail dans une approche ascendante en associant des équipes RH et techniques (à titre principal des informaticiens et chargés de communication), ainsi que des scientifiques et responsables administratifs de 11 unités de recherche relevant de trois délégations régionales.

Ce travail a permis de diffuser à l'ensemble des unités du CNRS un guide relatif au processus de recrutement des contractuels. Ce guide complète la Charte des CDD du CNRS en apportant des précisions sur les procédures à respecter à chaque étape du recrutement, allant de la rédaction et la publication de l'offre d'emploi jusqu'à la sélection du candidat retenu et la formulation de la demande du recrutement. Il vise également à accompagner le recruteur en offrant des modèles de fiches de poste bilingues, et en proposant, à titre indicatif, des exemples de grille d'évaluation des candidatures.

Depuis l'automne 2018, toute offre d'emploi de personnels contractuels est systématiquement publiée pendant au moins trois semaines sur la plateforme de recrutement du CNRS « Portail Emploi », dès lors que la durée d'engagement est supérieure à trois mois.

S'agissant des offres de chercheurs, publiées en français et en anglais, le Portail Emploi permet leur diffusion automatique sur Euraxess Jobs.

Par ailleurs, le Portail Emploi a été adapté afin de tracer les différentes étapes du processus de recrutement (date de publication de l'offre, nombre de candidatures, nombre de personnes reçues en entretien, identité des évaluateurs, dates d'entretiens). Toute demande de recrutement aux services des ressources humaines devra faire mention de la référence de l'offre sur le Portail Emploi.

À l'issue d'un collège de direction réunissant l'ensemble des directeurs scientifiques du CNRS, le guide de recrutement, sous timbre « HRS4R », a été adressé aux directeurs d'unité par courrier du Président-directeur général du CNRS.

L'ensemble de ces évolutions ont fait l'objet de présentations aux directeurs d'unités et leurs responsables administratifs par les 18 délégations régionales. Des formations spécifiques sur les outils utilisés par les unités dans le cadre des recrutements ont été également mises en place. Un « tool-kit » du recrutement a été mis à disposition de tout recruteur.

Le processus de recrutement des contractuels OTM-R est décrit sur le site internet « carrières du CNRS » et a fait, dans le cadre du plan de communication dédié à HRS4R, l'objet d'une conférence en ligne organisée par la DRH le 30 novembre 2018 (capacité de 1 000 participants).



Conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail, la meilleure conciliation vie professionnelle/vie familiale, de même que le développement de « l'expérience employé », sont des axes prioritaires de la politique RH du CNRS qui s'est doté fin 2017 d'un plan d'action QVT sur trois ans, construit au regard des attentes formulées par 400 IT réunis dans des focus group [http://blog-rh.cnrs.fr/wp-content/uploads/2018/01/CNRS300617QVT_plaquette.pdf]. Après un premier appel à projet reçu très favorablement en 2017, un deuxième a été lancé en 2018 pour 65 projets retenus. Deux journées d'échange des porteurs de projet 2017 et 2018 ont été organisées au siège du CNRS en décembre 2017 et novembre 2018.

Une autre priorité a été la mise en œuvre du télétravail, fort attendu par les agents du CNRS. Près de 2 000 demandes ont été formulées en novembre 2018, pour la 1^{re} campagne qui sera reconduite début 2019.

Faciliter l'accès aux informations permet également d'améliorer la QVT. Au-delà de la création d'un site intranet CNRS, la DRH a ouvert d'une part le « blog RH » qui permet la diffusion et la médiation de l'information RH au plus grand nombre et, d'autre part, une plateforme d'échanges et de services RH « Ariane » qui donne accès aux agents à de nombreux formulaires RH en ligne ainsi qu'à un coffre-fort numérique individuel permettant notamment de recevoir des documents d'information. De nouvelles offres de service seront progressivement développées sur cette plateforme, comme l'accueil des nouveaux entrants. La plateforme Ariane existe en 17 langues. Le blog RH compte au 1^{er} décembre 2018 près de 1 600 abonnés ; environ 12 000 agents ont ouvert leur coffre-fort Ariane.

Les actions de prévention des risques se sont développées avec un résultat satisfaisant sur le taux de présence des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP), soit 93 % des unités hébergées par le CNRS, et une augmentation des personnes formées.

En ce qui concerne les formations à la lutte contre le harcèlement sexuel, la vacance du poste de direction de la MPDF (cf. ci-dessous) n'a pas permis de déployer le dispositif à hauteur de ce qui était prévu.



Non-discrimination

Les actions concernant les conditions d'accueil et de travail des personnels étrangers ont été réalisées. Afin de permettre une meilleure intelligibilité des clauses contractuelles, des traductions de tout type de contrat de travail en anglais ont été mises à disposition des services des ressources humaines en délégation, qui ont été également destinataires d'un guide relatif à l'accueil des ressortissants étrangers. Parallèlement, l'intranet du CNRS a été enrichi d'informations à destination des chercheurs étrangers.

Les actions relatives à l'insertion et aux conditions de travail des personnels en situation de handicap ont été globalement réalisées (des fiches de bonnes pratiques professionnelles en matière de handicap seront diffusées début 2019, l'identification de l'appartenance à la catégorie « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » dans le système d'information RH est effective, des formations des jurys de concours en matière de recrutement handicap ont eu lieu). La formation sur le handicap des ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité a pris la forme d'une intervention à leur réunion de décembre 2018. Le 3^e plan handicap s'achève en 2019 et de nouvelles actions seront intégrées dans le 4^e plan 2020-2022.

S'agissant des actions pour l'égalité femmes-hommes, quelques retards ainsi qu'une mise en place partielle de certaines actions ont été constatés.

Il est à noter que la vacance du poste de direction de la MPDF de juin 2017 à mi-janvier 2018 en est la principale cause. Ce changement de direction ainsi que la nomination du nouveau P-DG ont également conduit à certaines réorientations avec la création d'un comité parité-égalité dont les conclusions conduiront à une reformulation des actions. Néanmoins, un certain nombre d'actions ont été réalisées : formations de sections du CoNRS aux enjeux de l'égalité professionnelle, respect de la parité dans les distinctions du CNRS et dans les promotions internes de jeunes talents. En outre, le CNRS coordonne GENDER-NET Plus, qui consiste à co-financer des projets de recherches sur un appel conjoint, intégrant une dimension « Genre ». Il participe à un projet H2020 qui démarrera en 2019 dont l'objet est de créer des outils et un réseau européen de formateurs à l'égalité de genre et à l'intégration du genre dans la recherche.



Formation et développement professionnel

La majorité des actions inscrites sous cette thématique ont été également accomplies.

Plus de 500 actions de formations réalisées en deux ans au travers d'actions nationales de formation et d'écoles thématiques. Il est signalé le développement de pratiques innovantes (formations mixtes, en présentiel et à distance et déploiement de la « formation du formateur à distance », formations sur le E-learning).

L'organisation des ateliers « Projet professionnel chercheurs », mise en place à titre expérimental en 2017, a fait l'objet des retours très positifs et a été reconduite en 2018.

La non-réalisation des actions relatives aux offres de développement professionnel destinées particulièrement à soutenir les progressions de carrière des chercheuses et à l'offre d'un mentorat aux doctorantes et post-doctorantes sont justifiés par la vacance pour une longue période à la tête de la MPDF comme évoqué précédemment. Elles ont été redéfinies dans le cadre des travaux du comité égalité-parité.



IMPLICATION DES COLLECTIFS DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D' ACTIONS

Le CNRS a souhaité que l'implication des personnels soit centrée sur des actions qui comportaient des évolutions importantes pour l'établissement notamment celles impactant l'organisation du travail.

En particulier, s'agissant des actions relatives au recrutement des personnels contractuels (au regard des principes OTM-R), afin d'associer des acteurs de tout niveau (DRH-DR-unités), il a été décidé de désigner des unités pilotes dans trois délégations régionales (Alpes, Languedoc-Roussillon, Côte d'Azur). Ces délégations ont réuni des groupes de travail composés d'acteurs du recrutement (personnels des services des ressources humaines, personnels scientifiques d'unités [DU, responsables d'équipe] et responsables administratifs de ces unités). De novembre 2017 à avril 2018, les contributions des unités pilotes sur le nouveau processus de recrutement des contractuels ont été recueillies, puis présentées lors d'une réunion DR pilotes-DRH le 30 avril 2018. Ce travail a été partagé avec l'ensemble des délégations lors d'une réunion le 5 juin 2018. Les contributions des délégations pilotes ont été prises en compte dans le nouveau guide sur le processus recrutement.

Le CNRS a également souhaité associer les agents pour la mise en œuvre du télétravail qui représente, dans un organisme de 32 000 agents, un changement organisationnel important. La DRH a donc diffusé deux enquêtes dont l'une destinée à l'ensemble des agents (8 656 réponses) et l'autre aux encadrants (1 914 réponses). La mise en œuvre du télétravail a également fait l'objet d'un dialogue interne (RRH, RSI et IRPS des 18 délégations) et d'un dialogue avec les organisations syndicales (5 réunions).

L'implication des agents s'est révélée fondamentale s'agissant d'autres axes stratégiques de la politique RH telle que la qualité de vie au travail (QVT). C'est en associant les ingénieurs et techniciens du CNRS dans le cadre de focus group que l'établissement a pu établir son plan d'actions « pour une démarche de qualité de vie au travail ».

La stratégie HRS4R a également fait l'objet de nombreuses actions de communication auprès des services des délégations régionales et lors de réunions avec les directeurs d'unité et responsables administratifs ainsi que lors de réunions des instances statutaires. Un article présentant HRS4R a été mis en ligne sur le blog RH. Une plaquette de communication a été diffusée à l'ensemble des directeurs d'unité et les délégations régionales ont à disposition un flyer synthétique à destination des agents. Quatre conférences en ligne thématiques au niveau national (enjeux de HRS4R et recrutement, HRS4R et recherche intègre et responsable, conditions de travail, formation et développement professionnel) avec une capacité de 1 000 participants par session sont programmées jusqu'à fin 2019. Enfin, les nouveaux directeurs d'unités ont bénéficié fin janvier 2019 d'une intervention de la DRH sur les enjeux de HRS4R et le plan d'actions.

Il sera, enfin, rappelé que la communauté scientifique est représentée au sein du COPIL HRS4R, dont 7 membres (sur 13) sont des chercheurs ou enseignants-chercheurs.

Conclusion

Pendant les deux premières années de mise en œuvre du plan d'actions HRS4R, à savoir 2017 et 2018, 40 actions ont été réalisées.

Par ailleurs, plusieurs actions non comprises initialement dans le plan d'actions ont été réalisées permettant de compléter et d'enrichir le projet initial.

Globalement, le Comité de pilotage a constaté une mise en place très satisfaisante du plan d'action par les acteurs impliqués dans le processus.



PLAN D' ACTIONS HRS4R RÉVISÉ

Les domaines prioritaires ainsi que les objectifs généraux du plan d'action ont été maintenus dans le cadre du plan d'action révisé, couvrant la période jusqu'à 2021, présenté de manière détaillée ci-dessous.

Ce plan révisé reprend les actions du plan initial dont certaines, bien que réalisées, correspondent à des dispositifs ou des politiques qui s'inscrivent dans la durée. Il retrace également les actions non prévues initialement et réalisées en 2017 ou 2018 (4 actions) et comprend 15 nouvelles actions. Il doit être souligné que certaines actions prévues initialement ont été regroupées ou reformulées.

Les nouvelles actions ont été définies en lien avec la stratégie de l'établissement et bien entendu au regard des éléments portés à l'attention du COPIL par les porteurs des actions.

Ces nouvelles actions s'articulent autour des principaux axes prioritaires suivants.

A **Accroissement du rôle du CNRS en matière de formation à la recherche**

Le CNRS souhaite en effet relancer un recrutement national de doctorants et les positionner sur des actions transversales dans des domaines où il souhaite renforcer sa capacité de pilotage scientifique. C'est pourquoi un programme de 200 doctorants en 2019 complété d'une perspective de 100 doctorants en 2020, puis d'un objectif de 200 doctorants en 2021 vont être lancés. Ils permettront de soutenir trois axes considérés comme prioritaires : la pluridisciplinarité, le soutien aux actions internationales et certaines actions transverses en appui d'une demande sociétale.

B **Appui à l'innovation**

Le CNRS souhaite renforcer ses liens avec les partenaires industriels et faire en sorte que la recherche menée dans ses laboratoires puisse avoir un impact socio-économique plus important. C'est dans ce sens qu'a été créée une direction générale déléguée à l'innovation et qu'a été confiée à la filiale du CNRS, désormais dénommée « CNRS Innovation », un rôle plus important dans l'accompagnement des chercheurs dans la création de start up, à l'instar d'autres structures dont le CNRS est membre (SATT, par exemple).

C **Prévention des manquements à la déontologie et à l'intégrité scientifique ainsi que le traitement des situations**

Le P-DG a considéré que les questions d'intégrité scientifique, qui prennent une place de plus en plus importante, nécessitaient un traitement particulier. Le P-DG a donc nommé un chercheur référent à l'intégrité scientifique qui sera entouré d'experts, lui permettant de couvrir des champs disciplinaires variés. Il va désormais développer son plan d'actions qui vise à la fois promouvoir les valeurs de l'intégrité scientifique et traiter les signalements de manquement à l'intégrité scientifique.

D Parité

Elle constitue un objectif prioritaire. Le P-DG a chargé un comité égalité-parité, composé à titre principal de chercheurs de différentes disciplines, de lui faire des propositions concrètes. Ce nouveau contexte a donné lieu à une reformulation de certaines actions prévues dans le plan d'actions initial.

Il convient également d'indiquer que le CNRS publie depuis 2017 un rapport d'analyse comparée femmes/hommes.

E Accompagnement des collectifs et des individus

Il s'agit, afin d'augmenter l'attractivité et de fidéliser les personnels, de reconnaître et valoriser l'investissement professionnel des personnels, de développer la communication interne et d'accompagner les changements. Il s'agit aussi de soutenir les encadrants dans le management d'équipes, d'assurer un accompagnement des unités et d'instaurer une culture de qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux.

Au regard de ces objectifs, il sera signalé l'inscription au plan d'actions révisé de la création d'une distinction destinée aux collectifs (le cristal collectif), de la constitution d'un groupe de travail chargé d'élaborer un plan managérial, du développement du plan QVT qui a vocation à s'élargir sur la base d'un diagnostic des facteurs de RPS pour les chercheurs, qui devrait aboutir en 2019.

En termes de communication interne, après la création d'un blog RH, la mise en place fin 2018 d'une plateforme dénommée Ariane va permettre de développer des offres de service afin de faciliter les démarches administratives mais aussi de mettre à disposition des agents un coffre-fort dans lequel seront communiqués des documents d'information. L'objectif est de développer cette offre de service : dans les prochaines années devraient être proposés un module pour tous les nouveaux recrutés (on boarding), la gestion complète du compte personnel de formation, un accès à des prestations d'action sociale ainsi qu'un « état annuel de carrière ».

Également, des actions seront mises en œuvre au service du développement de l'accompagnement des agents dans leur prise de fonctions et dans leur carrière. Le CNRS entend à la fois mieux accompagner les agents dans leur prise de fonctions (module on boarding), mais aussi développer ses capacités de conseil en évolution professionnelle tant vis-à-vis des chercheurs que des personnels ingénieurs et techniciens.

L'accompagnement des agents, c'est aussi être au soutien de leurs mobilités qu'il convient d'encourager en ce qu'elles permettent l'acquisition de nouvelles compétences. C'est ainsi qu'est notamment prévu d'accompagner socialement les mobilités internationales incluant les personnels ressortissants étrangers. Est également prévue la diffusion aux personnels de la recherche d'un guide de la mobilité.

Par ailleurs, il est à signaler que l'implémentation d'un certain nombre d'actions donne lieu à une implication des collectifs de travail. C'est notamment le cas des focus group chercheurs qui seront constitués en 2019 (environ 400 chercheurs), du comité égalité-parité, du groupe de travail chargé de proposer un plan managérial et de la réalisation des projets QVT qui a donné lieu en novembre 2018 à une journée d'échange entre les porteurs de projets 2017 et 2018.

Également, la DRH va s'associer des chercheurs chargés de mission qui seront notamment sollicités pour donner leur avis sur de nouveaux dispositifs de la politique des ressources humaines.

Le plan d'actions HRS4R révisé a été présenté et approuvé par le Collège de Direction du CNRS le 20 décembre 2018.

Plan d'actions révisé

Pour chacun de ces domaines, des objectifs en lien avec les principes de la Charte et du Code ont été fixés. Ils peuvent être présentés de façon synthétique comme suit :

THÉMATIQUE	PRINCIPE (Charte européenne du chercheur et Code de conduite pour le recrutement des chercheurs)	OBJECTIFS
ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE	1/ Liberté de la recherche (Charte)	Promouvoir le respect des principes déontologiques et éthiques
	2/ Principes éthiques (Charte)	
	3/ Responsabilité professionnelle (Charte)	
	4/ Attitude professionnelle (Charte)	Assurer le respect des obligations réglementaires et l'utilisation efficace des financements publics
	5/ Obligations contractuelles et légales (Charte)	
	6/ Responsabilité (Charte)	
RECRUTEMENT	8/ Dissémination, exploitation des résultats (Charte)	Faciliter l'exploitation et la diffusion des résultats de la recherche
	9/ Engagement vis-à-vis à la société (Charte)	
	10/ Relations avec les directeurs de thèse (Charte)	Améliorer l'encadrement des jeunes chercheurs
	11, 26/ Supervision (Charte)	
CONDITIONS DE TRAVAIL	31/ Recrutement (Charte)	Rendre plus transparente (en interne et externe) la politique en matière de recrutement
	34/ Transparence (Code)	
	32/ Recrutement (Code)	Augmenter l'attractivité (notamment par une communication renforcée sur les offres d'emploi)
NON-DISCRIMINATION	34/ Transparence (Code)	
	33/ Sélection (Code)	Améliorer la procédure de sélection
	35/ Jugement du mérite (Code)	
	16/ Conditions de travail (Charte)	Améliorer la qualité de vie au travail et renforcer le dispositif d'action sociale
FORMATION DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	7/ Bonnes pratiques dans la recherche (Charte)	Poursuivre et intensifier les mesures en matière d'hygiène, de sécurité et de sûreté
	15/ Environnement de la recherche (Charte)	Prévenir des risques psychosociaux
	15/ Environnement de la recherche (Charte)	Faciliter la flexibilité du travail/ l'accès à l'information
FORMATION DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	16/ Conditions de travail (Charte)	
	14/ Non-discrimination (Charte)	Améliorer la situation professionnelle des personnels en situation de handicap
	19/ Équilibre entre les sexes (Charte)	Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
FORMATION DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	14/ Non-discrimination (Charte)	
	14/ Non-discrimination (Charte)	Améliorer les conditions d'accueil et de travail des chercheurs étrangers
	12/ Développement professionnel continu (Charte)	Mettre en œuvre les actions prévues par le plan d'orientation de la formation 2015-2018
	20/ Développement de carrière (Charte)	Soutenir le développement professionnel des agents
FORMATION DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	22/ Accès à la formation à la recherche et au développement continu (Charte)	Assurer la formation tout au long de la carrière des chercheurs
	12/ Développement professionnel continu (Charte)	Accompagner le développement professionnel des chercheurs
	21/ Valorisation de la mobilité	Valoriser la mobilité dans la carrière des chercheurs
FORMATION DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	37/ Reconnaissance de l'expérience de mobilité	

Légende du plan révisé :

Les actions en vert sont des extensions du plan d'action initial.

Les actions en rouge sont les nouvelles actions inscrites au plan d'action pour la période 2019/2021.

Les actions en violet ont fait l'objet de reformulation

Statut : À réaliser, En cours (d'ores et déjà initiée ou retardée), Réalisée, Réalisée et poursuivie

I ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE ET REONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

Actions								
Description de l'action	Calendrier prévisionnel					Acteurs	Indicateurs	Statut (12/2018)
	2017	2018	2019	2020	2021			
1. Désigner le référent déontologue de l'établissement 2. Instaurer un groupe de travail sur la déontologie des agents publics, l'intégrité et la lutte contre la méconduite scientifique 3. Créer un module interactif de formation à la déontologie et à l'intégrité scientifique 4. Établir une charte déontologique 5. Établir une procédure relative au recueil et au traitement des signalements émis par des lanceurs d'alerte 6. Désigner le référent intégrité scientifique de l'établissement 7. Mettre en œuvre le plan d'actions du référent intégrité scientifique						Présidence Présidence DRH Présidence DRH Présidence RIS	Création de la fonction, décision de nomination Membres du groupe désignés Mise à disposition sur le web Publication sur le bulletin officiel du CNRS Publication sur le bulletin officiel du CNRS et site intranet Création de la fonction, décision de nomination Bilan annuel	Réalisée Réalisée En cours Réalisée Réalisée Réalisée À réaliser
8. Poursuivre les actions mises en place dans le cadre du projet global de conservation des données au CNRS 9. Former les auditeurs des contrats européens pour améliorer l'efficacité de la communication avec les services en charge des justifications financières, dans le cadre de la certification des états financiers des projets concernés.						DAJ DCIF	Journées de sensibilisation, bilans dans le cadre du groupe de travail constitué Nombre des agents formés	Réalisée et poursuivie Réalisée et poursuivie
10. Généraliser les formations à la valorisation et au transfert des résultats de la recherche 11. Proposer une formation afin de sensibiliser les chercheurs et les doctorants au transfert par la création d'entreprise 12. Poursuivre et développer le cycle de rencontres chercheurs-industriels « Innovatives » 13. Assurer l'information et la sensibilisation des chercheurs sur les obligations issues de la loi pour une République numérique, en cours d'adoption. 14. Poursuivre les actions de la Direction de la communication aux fins de transmettre les résultats de la recherche au plus grand nombre 15. Accompagner les chercheurs dans leur projet de création de start up						DRE DRE DRE DIST DIRCOM CNRS Innovation/ DGI	Nombre des personnes formées Nombre des personnes formées Calendrier des événements Inventaire des mesures Inventaire des actions de communication Nombre de chercheurs bénéficiaires	Réalisée et poursuivie Réalisée et poursuivie Réalisée et poursuivie Réalisée et poursuivie Réalisée et poursuivie À réaliser
16. Proposer une formation au management aux directeurs de thèse du CNRS qui encadrent des doctorants 17. Communiquer une lettre de mission aux directeurs de recherches (référénts scientifiques) qui suivent les CR stagiaires 18. Désigner un référent scientifique pour les chercheurs contractuels bénéficiant d'un contrat d'une durée égale ou supérieure à un an						DRH DRH/ instituts DRH/ instituts	Nombre des personnes formées Édition et diffusion Instruction à l'attention des DR	En cours Réalisée et poursuivie En cours

Légende : Initialisation Mise en oeuvre Suivi

II RECRUTEMENT							
Actions							
Description de l'action	Calendrier prévisionnel					Acteurs	Indicateurs
	2017	2018	2019	2020	2021		
19. Enrichir la version anglaise du site internet du CNRS avec davantage d'informations sur le recrutement des contractuels		↑				DRH	Mise en ligne
20. Établir un guide interne relatif aux modalités de recrutement des chercheurs contractuels	↑	↑				DRH	Diffusion et publication sur doc'utiles, intranet et calendrier DU
21. Remettre la Charte des CDD/la Charte européenne du chercheur aux chercheurs lors de leur recrutement ainsi qu'aux nouveaux directeurs d'unité	↑	↑			↑	DRH/DR	Instruction à l'attention des DR, calendrier des DU
22. Diffuser largement les postes ouverts aux concours chercheurs et les postes des chercheurs contractuels (y compris doctorants, contrats > 3 mois) sur le portail « EURAXESS Jobs »	↑	↑			↑	DRH/MIPRV DSV	Nombre des offres publiées
23. Mettre à disposition des laboratoires un modèle de fiche de poste bilingue	↑	↑			↑	DRH	Diffusion, mise à disposition sur doc'utiles
24. Veiller au délai de publication des postes : au moins 3 semaines avant le premier entretien	↑	↑			↑	DRH	Paramétrage de l'outil Portail Emploi, guide sur le recrutement des chercheurs contractuels
25. Moderniser l'interface du portail emploi pour les candidats (moteur de recherche, affichage des offres, espace candidat)			↑	↑	↑	DRH	Nombre de candidatures
26. Augmenter le nombre de recrutement de doctorants			↑	↑	↑	DRH	Nombre de recrutement
27. Recruter les chercheurs contractuels suite à un entretien conduit par au moins deux personnes	↑	↑			↑	DRH/DR	Paramétrage de l'outil Portail Emploi, guide sur le recrutement des chercheurs contractuels
28. Faire évoluer les outils afin de mieux tracer le processus du recrutement des CDD		↑				DRH/DR	PV portail emploi de sélection des candidats et raccordement à Webcontrat
29. Pour les fonctionnaires, traduire en anglais les critères de sélection disponibles sur le site du Comité National		↑				DRH	Publication sur le web
							Réalisée
							Réalisée
							Réalisée
							Réalisée et poursuivie
							Réalisée et poursuivie
							Réalisée
							À réaliser
							À réaliser
							Réalisée
							Réalisée
							Réalisée

Légende :  Initialisation  Mise en oeuvre  Suivi

III CONDITIONS DE TRAVAIL							
Actions							
Description de l'action	Calendrier prévisionnel					Acteurs	Indicateurs
	2017	2018	2019	2020	2021		
30. Mieux accompagner les agents en congé de maladie pendant une longue période	↑					DRH	Diffusion d'un guide
31. Mettre en place un fonds destiné à cofinancer par appel à projet les actions d'amélioration de la qualité de vie au travail	↑	↑				DRH	Mise en place du fonds, nombre des actions cofinancées
32. Poursuivre le soutien et l'accompagnement à l'accès au logement.					↑	DRH	Nouvelles actions
33. Adopter des mesures de nature à favoriser l'accès à la restauration collective	↑	↑				DRH	Bilan et impact des nouvelles mesures
34. Améliorer l'accueil des chercheurs en mobilité internationale	↑	↑	↑			DRH	Nouveaux dispositifs
35. Maintenir, enrichir selon les besoins et assurer une large diffusion des outils (logiciels, didacticiels) de prévention (p.ex. : module supplémentaire sur la radioprotection dans NEO)				↑		CNPS	Développement des outils et diffusion
36. Maintenir le nombre des personnes formées aux risques (formations générales et spécifiques)				↑		CNPS	Nombre des personnes formées
37. Poursuivre la mise en place du document unique sur l'évaluation des risques professionnels (DUERP) sur l'ensemble des unités liées au CNRS				↑		CNPS	Taux de présence
38. Mettre à disposition un guide de pilotage de la sécurité à l'ensemble des directeurs d'unité			↑			CNPS	Mise à disposition d'un guide
39. Publier et/ou mettre à jour des guides sur les risques (chimiques, biologiques, risque pression, risque radiatif, risque laser)				↑		CNPS	Publication sur le web
40. Poursuivre la formation et sensibilisation aux risques psychosociaux des chercheurs et ingénieurs assurant des fonctions d'encadrement				↑		DRH/DR	Nombre des participants
41. Accompagner les professionnels (responsables de ressources humaines, assistants de service social, etc.) par des actions de formation spécifiques à la prise en charge des situations				↑		DRH/DR	Nombre des sessions de formation et de participants
42. Mettre en place et animer un nouveau réseau des responsables RH/assistants de service social/médecins de prévention pour s'assurer du fonctionnement réactif de la cellule médicosociale qui assure la prise en charge des agents en situation de souffrance au travail	↑	↑	↑		↑	DRH/CNMVP	Constitution du réseau
43. Mettre en place un focus group QVT « chercheurs »				↑		DRH	Plan d'action
44. Poursuivre les actions de formation à la lutte contre le harcèlement sexuel au travail				↑		MPDF	Nombre des sessions de formation, bilan post-session : nombre et genre des personnes formées
45. Mettre en place le décret sur le télétravail (dès la publication de l'arrêté ministériel)	↑	↑				DRH	Diffusion d'une note relative à la mise en oeuvre du télétravail au CNRS
46. Créer un site intranet accessible à tout agent comprenant les informations utiles à la carrière, au temps et aux conditions de travail	↑	↑		↑		DRH	Mise en ligne
47. Remettre une distinction à destination des collectifs de travail		↑		↑		DRH	Remise de la distinction/nombre de lauréats
48. Développer une plateforme dématérialisée d'échanges et de services RH avec mise à disposition d'un coffre-fort électronique pour les agents		↑		↑		DRH	Nombre de demandes, nombre de coffres ouverts
49. Constituer un groupe de travail chargé d'élaborer un plan managérial		↑	↑			DRH	Rédaction du plan
50. Mieux accompagner les agents dans leur prise de fonctions (On boarding)		↑	↑	↑		DRH	Création d'un parcours On boarding

Légende : ↑ Initialisation ↑ Mise en oeuvre ↑ Suivi

IV NON-DISCRIMINATION							
Actions							
Description de l'action	Calendrier prévisionnel				Acteurs	Indicateurs	Statut (12/2018)
	2017	2018	2019	2020	2021		
51. Élaborer un guide des bonnes pratiques professionnelles en matière de handicap à destination des unités du CNRS						DRH	Édition et publication
52. Intégrer dans le système d'information RH l'appartenance à la catégorie de « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (BOE) pour mesurer l'égalité de traitement dans la gestion des ressources humaines						DRH	Mise en application de cette nouvelle fonctionnalité dans le système d'information RH
53. Organiser la formation sur le handicap des ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité						DRH	Nombre des agents formés
54. Mettre en place des formations des jurys de concours en matière de recrutement handicap						DRH	Nombre des sessions de formation et des personnes formées
55. Poursuivre la stratégie pour l'égalité professionnelle femmes/hommes						MPDF	Actions réalisées
56. Former toutes les sections/CID de la nouvelle mandature du Comité national (2016-2021) aux enjeux de l'égalité professionnelle F-H et aux biais inconscients liés aux stéréotypes sociaux de genre						MPDF, avec SGCN/ Instituts/	Nombre d'interventions
57. Renforcer l'attractivité des carrières scientifiques auprès des futures et jeunes chercheuses (regroupement des actions 42 et 52 du plan initial)						MPDF/ Instituts	Nombre d'actions. Nombre de personnes concernées
58. Former à l'intégration de l'analyse de sexe et de genre dans les contenus et projets de recherche, à l'intention des chercheurs et responsables scientifiques						MPDF/MITI/ Instituts	Action réalisée
59. Communiquer aux chercheurs étrangers une traduction de leur contrat de travail en anglais						DRH	Édition et mise à disposition des SRH dans Doc'utils
60. Insérer sur le site intranet du CNRS des informations à destination des chercheurs étrangers (formalités d'entrée et de séjour, etc.)						DRH	Mise en ligne sur intranet
61. Mettre à disposition des services RH en région un guide relatif à l'accueil des ressortissants étrangers						DRH	Mise à disposition des SRH

Légende : Initialisation Mise en oeuvre Suivi

V FORMATION ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL							
Actions							
Description de l'action	2017	2018	2019	2020	2021	Acteurs	Indicateurs
62. Soutenir et valoriser l'action des instituts en matière de développement des connaissances scientifiques dans des domaines stratégiques (évolutions technologiques et scientifiques, innovation, valorisation, transfert de compétences, actions spécifiques à destination de chercheurs confirmés)						DRH/ DR/ Instituts	Nombre des actions nationales de formation et des écoles thématiques
63. Mettre en oeuvre des parcours de formation mixte – en présentiel et à distance						DRH/ DR/ Instituts	Nombre des parcours de formation mis en place, nombre des personnes formées
64. Accompagner les acteurs de la formation dans le déploiement des modalités pédagogiques liées à l'usage des nouvelles technologies						DRH/ DR/ Instituts	Nombre d'agents formés
65. Former les conseillers ressources humaines et les conseillers formation au conseil en évolution professionnelle						DRH	Nombre d'agents formés
66. Mettre en place à titre expérimental des ateliers pour permettre aux chercheurs de réfléchir sur leur parcours professionnel, leurs compétences et aspirations professionnelles.						DRH	Tenue de l'atelier et nombre des participants
67. Développer des actions de soutien aux chercheurs pour leur progression de carrière						MPDF/DRH	Nombre d'actions, nombre de participants (dont femmes)
Offrir différentes formes de mentorat aux doctorants et post-doctorants, en lien avec les associations spécialisées, comme Femmes & Sciences (nouvelle action 57)							
68. Sensibiliser les sections du comité national pour une meilleure reconnaissance de la mobilité (enseignement, création d'entreprise, activités de transfert) dans la carrière des chercheurs						Présidence	ODJ des réunions de la OPCN/supports des présentations
69. Élaborer un guide sur la mobilité externe des personnels de la recherche						DRH	Diffusion du guide aux services des ressources humaines
70. Nommer des chercheurs chargés de mission auprès de la direction des ressources humaines						DRH	Nomination
71. Communiquer annuellement aux agents un « bilan statutaire individuel »						DRH	Édition et mise à disposition

Légende :  Initialisation  Mise en oeuvre  Suivi



LISTE DES ABRÉVIATIONS

CDD	Contrat à durée déterminée
CNMP	Coordination nationale de la médecine de prévention
CNPS	Coordination nationale de prévention et de sécurité
CoNRS	Comité national de la recherche scientifique
DAJ	Direction des affaires juridiques
DCIF	Direction des comptes et de l'information financière
DGDI	Direction générale déléguée à l'innovation
DIRCOM	Direction de la communication
DIST	Direction de l'information scientifique et technique
DR	Délégation régionale
DRE	Direction des relations avec les entreprises
DRH	Direction des ressources humaines
DSI	Direction des systèmes d'information
DU	Directeur d'unité
IN2P3	Institut national de physique nucléaire et physique des particules
INP	Institut de physique
INSIS	Institut des sciences de l'ingénierie et des systèmes
IRPS	Ingénieur régional de prévention et de sécurité
IT	Ingénieur et technicien
MITI	Mission pour les initiatives transverses et interdisciplinaire
MPDF	Mission pour la place des femmes
MPR	Mission pilotage et relations avec les délégations régionales et les instituts
QVT	Qualité de vie au travail
RH	Ressources humaines
RIS	Référent intégrité scientifique
RPS	Risques psychosociaux
RRH	Responsable des ressources humaines
RSI	Responsable des systèmes d'information
SATT	Société d'accélération du transfert de technologie
SGCN	Secrétariat général du Comité national



ANNEXES



Composition du Comité de pilotage

M. Alain SCHUHL, Directeur général délégué à la science, Président du Comité

Alain Schuhl, professeur de l'université de Grenoble et chercheur en nanosciences, est directeur général délégué à la science du CNRS depuis avril 2018. Titulaire d'un doctorat, il a constitué une équipe de chercheurs et un parc instrumental adapté à la spintronique au sein de l'université Poincaré à Nancy. De 2007 à 2010, il a dirigé le laboratoire SPINTEC à Grenoble où il a poursuivi ses travaux de recherche sur les applications de la spintronique aux mesures magnétiques, aux oscillateurs radiofréquence et aux capteurs magnétiques. Puis à partir de 2011, il a dirigé l'Institut Néel également à Grenoble. En 2016, il est nommé directeur de l'Institut de physique du CNRS.

M. Hugues de LA GIRAUDIÈRE , Directeur des ressources humaines

Hugues de la Giraudière est nommé directeur des ressources humaines du CNRS en janvier 2019.

Admis à l'École spéciale militaire de Saint-Cyr en 1987, Hugues de La Giraudière sert dans l'Armée de terre en tant qu'officier des troupes de marine de 1990 à 2003. Il intègre à cette date le Contrôle général des armées (CGA) où il conduit pendant quatre ans des enquêtes et des audits en matière d'organisation et de ressources humaines. Il rejoint en 2007 la DRH du ministère de la Défense pour y exercer successivement les fonctions de sous-directeur de la fonction militaire, sous-directeur du pilotage des ressources humaines militaires et civiles et sous-directeur de la politique générale, des études et de la prospective. Conseiller social du ministre de la Défense et des Anciens combattants en 2011-2012 puis adjoint au DRH du ministère de la Défense, Hugues de La Giraudière est nommé en septembre 2012 coordonnateur du Pôle de contrôle des ressources humaines au CGA. Il en était le secrétaire général depuis 2014.

Mme Myriam FADEL, Directrice des affaires juridiques

Ingénieure de recherche, Myriam Fadel a commencé sa carrière au ministère de la Recherche au sein du Bureau juridique de la Direction générale de la recherche et de la technologie (DGRT). Elle rejoint en 1997 la Direction juridique de l'INRA, pour prendre en charge le Bureau des affaires immobilières. En 2003, elle intègre la Direction des affaires juridiques (DAJ) du CNRS. Elle assure successivement la responsabilité du Pôle de la commande publique, puis celui de la responsabilité pénale et la maîtrise des risques. Myriam Fadel exerçait depuis avril 2013 les fonctions de directrice adjointe de la DAJ.

Mme Valérie LUCAS, Directrice des relations avec les entreprises

Valérie Lucas, chimiste de formation, est nommée Directrice des relations avec les entreprises au CNRS en février 2019. Titulaire d'un doctorat de chimie en 1993, Valérie Lucas a été responsable jusqu'en septembre 2006 du management des projets de recherche partenariale chez Airbus Group, puis Directrice de l'innovation au sein de l'Union des industries chimiques et, depuis octobre 2013, elle était Déléguée générale d'AFISE (Association professionnelle des industries de la détergence).

M. Pascal DAYEZ-BURGEON, Responsable du pôle Europe communautaire, Directeur du bureau de Bruxelles de la Direction Europe de la recherche et coopération internationale

Ancien élève de l'École normale supérieure (ENS), agrégé d'Histoire, diplômé de l'Institut d'études politiques de Paris et ancien élève de l'École nationale d'administration (ENA), Pascal Dayez-Burgeon a été en poste au ministère de l'Éducation nationale durant la présidence française de 2000, conseiller culturel à Séoul (2001-2006) et à Suva (2006-2009) et directeur adjoint de l'ISCC (2009-2013). Administrateur civil hors classe, il a été nommé aux fonctions de directeur du bureau du CNRS à Bruxelles à compter du 1^{er} avril 2015.

Mme Joëlle RAGUIDEAU, Directrice de la Mission pilotage et relations avec les délégations régionales et les instituts

Ingénieure de recherche hors classe, Joëlle Raguideau a une formation initiale en lettres modernes. Elle commence sa carrière comme enseignante puis rejoint les Éditions du Seuil avant d'intégrer le CNRS. Depuis 2008, elle est conseillère auprès de la Présidence pour le développement du mécénat ainsi que chargée de mission pour les représentations du CNRS en région. Joëlle Raguideau est directrice de la Mission pilotage et relations avec les délégations régionales et les instituts depuis juillet 2010.

M. Jean-Gabriel GANASCIA, Professeur à la faculté des sciences de Sorbonne Université, Président du Comité d'éthique du CNRS

Professeur à l'université Pierre et Marie Curie (UPMC) et membre de l'Institut universitaire de France, Jean-Gabriel Ganascia est président du Comité d'éthique du CNRS (Comets) depuis le 1^{er} septembre 2016. Informaticien, titulaire d'une thèse d'université et d'une thèse d'État passées à l'université d'Orsay, il est spécialisé en intelligence artificielle. Ses sujets de recherche actuels portent sur l'apprentissage machine, la fouille de textes, le versant littéraire des humanités numériques et l'éthique computationnelle. Professeur d'informatique à l'UPMC depuis 1988, il dirige l'équipe Acasa (Agents cognitifs et apprentissage symbolique automatique) du laboratoire d'informatique LIP6. Il a également créé et dirigé le groupement d'intérêt scientifique « sciences de la cognition » au CNRS. Par ailleurs, Jean-Gabriel Ganascia est membre de la Cerna, la Commission de réflexion sur l'éthique de la recherche dans les sciences du numérique d'Allistene (Alliance des sciences et technologies du numérique).

Mme Elisabeth KOHLER, Directrice de la Mission pour la place des femmes

Historienne de formation, Élisabeth Kohler est entrée au CNRS en 1990 où elle a d'abord exercé des fonctions dans le domaine de l'information scientifique et technique. Devenue responsable du Service partenariat et valorisation de la Délégation régionale Île-de-France Sud, elle a ensuite rejoint l'Institut des sciences de l'Univers en 2006 en tant que responsable Europe et international où elle a coordonné plusieurs projets européens et participé à des structures comme le Partenariat européen de l'innovation pour les matières premières.

M. Olivier COUTARD, Directeur de recherche du CNRS, Président de la conférence des présidents du Comité national de la recherche scientifique

Olivier Coutard est directeur de recherches au CNRS. Après une formation d'ingénieur (École nationale des Ponts et Chaussées, 1988), une thèse en économie et sciences sociales de l'ENPC (1994) portant sur la libéralisation du secteur de la fourniture d'électricité, il entre comme chercheur au CNRS en 1996. Membre du Laboratoire Techniques, Territoires, Sociétés (LATTS), et directeur du Labex « Futurs Urbains » à l'université Paris Est, il travaille notamment sur les recompositions

des services urbains et sur les changements de la forme des réseaux. Il est président de la section 39 (Espaces, Territoires, Sociétés) du Comité national de la recherche scientifique et préside la Conférence des présidents de sections et commissions interdisciplinaires du Comité national.

Mme Ursula BASSLER, Directrice de recherche du CNRS, Directrice adjointe de l'IN2P3

Depuis sa thèse en 1993 au LPNHE-Paris à l'université Pierre et Marie Curie sur la structure du proton, Ursula Bassler a travaillé dans le domaine de la physique des particules auprès des collisionneurs. Étant recrutée au CNRS, elle a poursuivi son implication dans l'expérience H1 auprès du collisionneur électron-proton HERA jusqu'en 1997. En 1998, elle a rejoint l'expérience D0 auprès du collisionneur proton-antiproton Tevatron à FNAL (États-Unis). Entre 2007 et 2013, elle a été chef du service de physique des particules au CEA-Irfu à Saclay, avant d'être nommée Directrice adjointe scientifique pour la physique des particules et le calcul au CNRS-IN2P3. Depuis 2016, elle est directrice adjointe de l'IN2P3.

M. Lionel BUCHAILLOT, Directeur de recherche du CNRS, Directeur de l'Institut d'électronique, de microélectronique et de nanotechnologie (IEMN) rattaché à l'INSIS et à l'INP

Directeur de recherche, Lionel Buchaillot est titulaire d'un doctorat en Sciences pour l'Ingénieur. Après un post-doctorat à l'université de Tokyo, au sein du LIMMS CNRS-IIS, il rejoint la société AVIAC technologie, filiale de la SFIM, désormais SAFRAN. En 1998, il devient chargé de recherche à l'Institut d'électronique, de microélectronique et de nanotechnologie (IEMN). Ses recherches portent sur la physique des micro et nano systèmes. Lionel Buchaillot est éditeur associé de deux journaux, il dirige l'IEMN depuis janvier 2010.

Mme Virginie BONNAILLIE-NOEL, Directrice de recherche du CNRS, Directrice d'appui aux partenariats publics

Virginie Bonnaillie-Noël est directrice adjointe scientifique à l'INSMI, en charge de la politique de site depuis octobre 2014. Elle est également adjointe au directeur scientifique référent pour le CNRS sur plusieurs sites. Ancienne élève de l'École normale supérieure (ENS) de Cachan, elle obtient l'agrégation de mathématiques en 2000 et est docteur en mathématiques en 2003. De 2004 à 2014, elle est chargée de recherche CNRS à l'Institut de recherche en mathématiques de Rennes. Depuis, elle est directrice de recherche au Département de mathématiques et applications à l'ENS Paris. Ses travaux de recherche concernent l'analyse numérique et les équations aux dérivées partielles. De 2008 à 2012, elle a été membre élue et secrétaire scientifique du Comité national de la recherche scientifique, section « Mathématiques et interactions des mathématiques ».

Nicolas DELSUC, chargé de recherche du CNRS

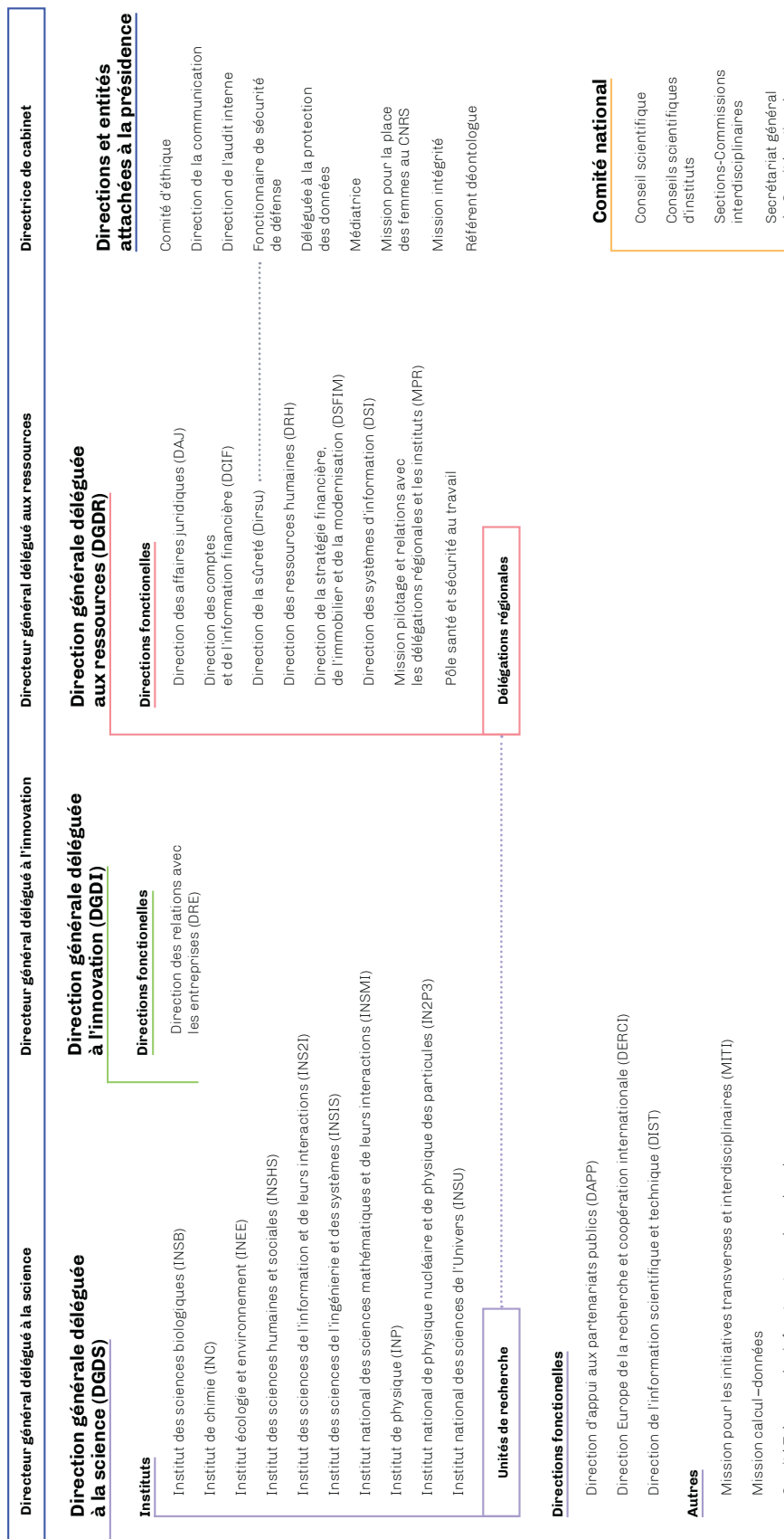
Après une formation en chimie à l'université de Bordeaux et un doctorat de 2004 à 2007 en chimie supramoléculaire, Nicolas Delsuc a rejoint l'université de Kyoto, où il a travaillé sur de nouveaux récepteurs de peptidyle. En 2010, il intègre le CNRS comme chercheur au Laboratoire des Biomolécules (LBM), où il développe de nouveaux complexes peptidyl-métalliques en tant que sondes ou médicaments.



Conseil d'administration

Président-directeur général

Conseil scientifique



Comité national

- Conseil scientifique
- Conseils scientifiques d'instituts
- Sections-Commissions interdisciplinaires
- Secrétariat général du Comité national