

Stratégie globale de la Faculté des Sciences 2024-2027

Table des matières

1. Présentation générale de la Faculté des Sciences	3
2. L'échelon facultaire	4
Moyens financiers mis à la disposition de l'échelon facultaire pour mener sa stratégie	7
Projet de service de la Faculté des Sciences	8
3. Développement, visibilité et positionnement international de la recherche, plateformes et équipements scientifiques	11
4. Valorisation et Liens avec le monde socio-économique.....	13
5. Être un exemple pour l'Égalité, la Diversité et l'Inclusion	14
6. Transition Écologique et Responsabilité Sociétale : un engagement structurant de la Faculté des Sciences	15
7. Stratégie formation, vie étudiante et vies des campus	16
8. Relations internationales	19
9. Stratégie des Relations et Ressources Humaines	20
10. Les Sciences dans la société	21
Annexes	23

Ce document a été rédigé en février 2025 sur la base des éléments stratégiques présentés en conseil facultaire en mars 2024. Il est amené à évoluer au cours de la mandature.

1. Présentation générale de la Faculté des Sciences

La Faculté des Sciences de l'Université Paris Cité (UPCité) regroupe 7 UFR (Mathématiques, Informatique, Mathématiques-Informatiques, Sciences du Vivant, Sciences Fondamentales et Biomédicales, Physique, Chimie), un IUT (Paris Pajol) et une école d'ingénieurs (Denis-Diderot).

Ses principales activités se répartissent sur les campus des Grands Moulins, où se trouvent 5 UFR et l'école d'ingénieurs, et de Saint-Germain-des-Prés, qui accueille 2 UFR. L'IUT, quant à lui, dispose d'un site indépendant à Pajol (19^{ième} arrondissement). Le siège administratif de la Faculté est situé aux Grands Moulins de Paris dans le 13^{ième} arrondissement.

La Faculté des Sciences est composée de 1 600 personnels rattachés à UPCité dont 700 enseignants-chercheurs, 420 personnels BIATSS et 500 contractuels.

Elle forme chaque année près de 11 500 étudiants en formation initiale et en apprentissage, auxquels s'ajoutent 1 100 inscrits en formation continue. Les effectifs se répartissent en 65 % au niveau Licence et 35 % au niveau Master.

Les formations proposées couvrent un vaste spectre des sciences et technologies. Les licences, organisées autour de grandes disciplines, se distinguent dans le paysage parisien en offrant des passerelles, des doubles diplômes et des cursus adaptés aux aspirations scientifiques des étudiants. Les masters sont conçus en étroite collaboration avec les laboratoires de recherche et les excellents taux d'insertion professionnelle des diplômés témoignent de la qualité de ces formations.

En recherche, la Faculté des Sciences héberge plus de 40 unités dont la quasi-totalité sont des UMR associées au CNRS ou à l'INSERM. Elles représentent une puissance scientifique significative à l'échelle nationale et internationale. Ces unités couvrent des domaines fondamentaux et appliqués, contribuant directement au positionnement mondial d'UPCité. Dans le classement thématique de Shanghai 2024, les disciplines scientifiques de la Faculté des Sciences brillent par leur classement, miroir de la très grande qualité de la recherche menée par les enseignants-chercheurs, chercheurs et personnels d'appui à la recherche : les Mathématiques se classent 6 au niveau mondial et 2^{ième} au niveau Français, les Sciences Biomédicales et les Biotechnologies se classent au 18^{ième} rang mondial et au 1^{ier} rang au niveau Français, la Biologie de notre Faculté arrive au 25^{ième} rang mondial et 1^{er} au niveau Français, la Physique se classe 29^{ième} mondialement et 3^{ième} au niveau Français, l'Informatique se classe 2^{ième} au niveau national, la Chimie 5^{ième}.

La structuration de la recherche repose sur deux axes principaux : une forte implication des personnels des EPST (CNRS, INSERM) et un réseau d'unités communes avec d'autres universités, notamment Sorbonne Université et Paris-Saclay. Certaines unités, comme l'Institut de Mathématiques de Jussieu-Paris Rive Gauche, fonctionnent sur plusieurs sites. Cette organisation collaborative est très efficace scientifiquement.

Les Facultés au sein d'UPCité jouissent d'une large autonomie administrative, politique et financière, conformément aux statuts de l'université et à son projet de gouvernance. Cette organisation décentralisée, est ambitieuse et requiert une coordination étroite entre les sphères politique et administrative, ainsi qu'une méthodologie structurée et concertée. Les processus administratifs sont le cœur du fonctionnement de l'université. La Faculté est force de proposition sur ces processus afin de déterminer en concertation avec les collègues quels sont les goulots d'étranglement, où se situent les lenteurs, comment simplifier ces processus et les rendre plus efficaces ?

La Faculté des Sciences se positionne clairement également sur son rôle de politique de formation et de recherche véritable acteur en mesure d'impulser des actions structurantes. La Faculté des Sciences travaille à résorber les différences entre les établissements fondateurs afin d'aboutir à un fonctionnement plus partagé ce qui ne va pas dire uniforme car il est essentiel de respecter les spécificités de chacun.

Ce document propose une vision stratégique des priorités de la Faculté.

2. L'échelon facultaire

Les binômes administratif et politique sont le ciment de la Faculté des Sciences car ils apportent à la gouvernance et à la gestion complémentarité et coordination. Ce modèle repose sur une collaboration étroite entre une direction politique, chargée de définir les orientations stratégiques et les priorités, et une direction administrative, responsable de la mise en œuvre opérationnelle et du suivi des décisions. Chaque choix se doit d'être une décision partagée par les deux directions afin d'éviter les décisions unilatérales. En assurant un pilotage clair, le binôme contribue à accompagner les laboratoires, les UFR, les instituts et les écoles dans leur gestion, tout en respectant leur autonomie. Ce partenariat est essentiel pour répondre aux enjeux interconnectés scientifiques, éducatifs, financiers et humains.

L'échelon facultaire joue un rôle clé en apportant un soutien administratif et humain aux personnels, aux laboratoires et aux composantes. Il est en appui pour la gestion des ressources humaines et financières des composantes, accompagne les personnels dans leurs carrières, leurs projets en recherche et en formation : obtention et gestion des projets de recherche, financement et la coordination des partenariats...

L'échelon facultaire s'est construit à partir de 2020 jusqu'à 2023-2024 pour atteindre sa structure actuelle.



Il compte 47 agents en octobre 2024 et 57 supports dont 10 sont actuellement vacants. Sur les 47 agents, on compte 14 supports sur ressources propres et 33 supports sur budget d'État. Concernant la classification, les 57 supports se répartissent en 8 supports de catégorie B et 50 supports de catégorie A.

L'échelon facultaire est composé de 7 pôles :

- Recherche
- Partenariats Industriels – Innovation - Entrepreneuriat
- Formation
- Ressources humaines
- Finances- achats
- Relation internationales
- Stratégie et transversalité

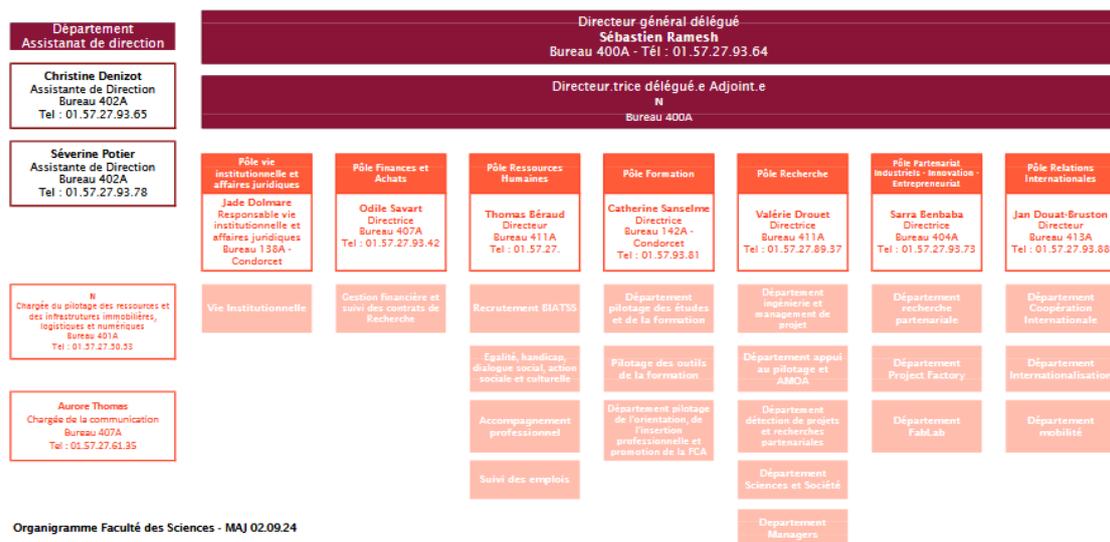
Le rôle de la direction générale de la Faculté est de mettre en œuvre une organisation administrative permettant la réalisation des objectifs politiques dans le cadre des deux grandes missions de Formation et Recherche de l'université :

- En instruisant les projets de la Faculté et en jouant un rôle de facilitateur ;
- En apportant un éclairage réglementaire et de faisabilité permettant d'étayer les éléments d'arbitrage et ainsi d'apporter une aide à la décision politique ;
- En analysant l'ensemble des risques inhérents à l'activité ;
- En impulsant et favorisant les interactions entre les acteurs de la faculté mais aussi avec l'ensemble des acteurs impliqués sur un projet et en assurant leur cohésion ;
- En assurant la régularité réglementaire et la continuité institutionnelle des opérations ;
- En travaillant en transversalité au sein de la Direction Générale Déléguée Facultaire (DGDF), avec les composantes et les directions métiers des services centraux.

La Faculté des Sciences a pris du retard par rapport aux 2 autres facultés, sur le recrutement de ses directions de pôles, l'essentiel des postes de directions ayant été pourvu entre janvier et avril 2022.

L'ensemble des postes de directions étant pourvu, la Faculté est aujourd'hui complètement opérationnelle sur les compétences qui lui sont dévolues.

L'administration de l'échelon Facultaire travaille avec les Responsables Administratifs des composantes (RA/CSA) de manière régulière et sur la plupart des sujets que doit traiter la Faculté. Les échanges sont fluides et réguliers, avec une réunion au minimum mensuelle.



La Direction générale déléguée de la Faculté réunit en Comité opérationnel (Comop) les cadres de la faculté à un rythme régulier : Comop restreint aux directions de pôles hebdomadaires jusqu'à peu et bi-mensuel actuellement, Comop restreint aux RA/CSA mensuel et selon l'actualité des sujets, Comop plénier semestriels. Les directions de pôles de la Faculté interviennent régulièrement lors des Comop restreints des RA/CSA afin de présenter ou questionner les sujets d'actualité (RH, élections, etc.).

Si la mise en place de l'échelon facultaire est aujourd'hui quasiment achevé, des difficultés demeurent :

- Gestion de la phase 2 qui n'a pas toujours permis de définir clairement les missions déconcentrées (avec des interprétations différentes et des glissements de missions vers les Facultés lorsqu'une difficulté apparaît ou lorsque subsiste un doute ou un manque) ;
- Un manque de procédures associées au transfert des responsabilités : les Facultés ont été amenées à reprendre des missions sans transfert des procédures et avec un soutien parfois limité des directions centrales ;
- Un manque de concertation en amont avec le niveau central pour des opérations qui font intervenir l'ensemble des niveaux (central, facultaire, composantes), notamment dans l'élaboration des calendriers de gestion pour lesquels la Faculté a un rôle à jouer ;
- Un manque parfois de reconnaissance des compétences facultaires par l'échelon central, alors même que la Faculté monte en compétences au fur et à mesure de sa construction et des besoins (ex. compétence juridique pour assurer l'interface de certaines missions) ;
- Un rôle uniquement de « boîte aux lettres », pour certaines directions centrales
- Un manque d'autonomie de la Faculté en matière de décision pour des compétences qui sont pourtant les siennes (ex. communication) ;

- Une insuffisance des moyens pour certaines missions déconcentrées et de nombreux postes non pérennes car financés sur projets ou ressources propres (communication, qualité, RH, recherche...).

Plusieurs pistes d'améliorations peuvent être explorées. Il est essentiel d'établir une communication fluide et transparente avec les directions centrales afin de renforcer leur compréhension du rôle des Facultés. Le développement de collaboration en amont, comme par exemple rédiger ensemble (central et Facultés/composantes) les calendriers de gestion etc. est nécessaire pour mieux articuler les missions des différents niveaux et leur place dans la mise en œuvre de l'activité. Par ailleurs, lorsqu'il y a des réunions en amont des décisions ou des campagnes, les Facultés sont consultées principalement pour valider les propositions émanant du niveau central, plutôt que dans un cadre de concertation véritablement collaborative.

Moyens financiers mis à la disposition de l'échelon facultaire pour mener sa stratégie

Niveau Facultaire	Formation Pilotage / Recherche	DOTATION 2022	DOTATION 2023	Dotation 2024	Dotation 2025
Formation & Pilotage	COM 100	100 000 €	90 000 €	72 000 €	72 000 €
	COM 250	250 000 €	225 000 €	130 000 €	130 000 €
	COM 750	250 000 €	80 000 €	Sans Objet	Sans Objet
FIR	Recherche	155 000 €	155 000 €	135 000 €	135 000 €
FIP	Formation	Sans Objet	Sans Objet	75 000 €	75 000 €
TOTAL		755 000 €	550 000 €	412 000 €	412 000 €

En 2021-2022, l'échelon facultaire a bénéficié d'un budget de 755 000 euros dédié à la construction facultaire avec en particulier un COM 750 consacré à des contrats en CDD qui se sont éteints progressivement jusqu'en 2024. L'université n'a pas renouvelé le COM 750 aux Facultés.

En 2024, l'université a appliqué une diminution de 20 % des moyens alloués aux laboratoires, composantes et à l'échelon facultaire.

Cette même année, l'équipe facultaire a négocié des emplois supplémentaires de fonctionnaires sur budget Etat afin de stabiliser et pérenniser les services en échange de la diminution du COM 250 (en plus des postes associés à la déconcentration en faculté) et a obtenu un Fond d'Intervention Pédagogique à hauteur de 75 000€.

Voici les principaux éléments financés :

❖ Com 100 :

- Relations Internationales : Pr invités (Delta qui ne peut pas être pris en charge par le central), welcome week, rencontres dans le cadre de montages de conventions de collaborations

- Formation : Journées portes ouvertes, salons, ...
- Pilotage/communication

- ❖ Com 250 :
 - Réseaux France, Europe (EARMA,...)
 - Action stratégique facultaire sur les Égalités, Diversité, Inclusion (EDI) : ateliers théâtres et formations sur le harcèlement moral, à l'écoute pour les référent.es, après-midi thématique, conférences -débat, projection de film - débat etc ...
 - Action stratégique facultaire sur la transition écologique et responsabilité sociétale: déploiement des ateliers "2 tonnes" pour les personnels (avril, mai, juin) voir étudiant.es (10 ateliers de 3 h à 2 tuteur.trices), foire au vélo en avril (bourse vélo, atelier de réparations sommaires, atelier de circulation en ville, atelier d'apprentissage), stages BEGES (bilans d'émissions de gaz à effet de serre) et enquête utilisateur.trices, colloque de prospective de recherche sur la soutenabilité planétaire
 - Action référencement DU-DIU au répertoire national des certifications professionnelles (éligibilité au Compte personnel de formation)
 - Médiation scientifique/sciences participatives (Appel à Manifestation d'Intérêt)
 - Fond d'amorçage pour lancer des formations FC ou en apprentissage

- ❖ Fond d'Intervention Recherche (FIR)
 - AO colloques
 - Structuration recherche
 - Fond d'urgence pour des problèmes instrumentaux en général

- ❖ Fond d'Intervention Pédagogique (FIP)
 - AAP Formations : jouvence pédagogique (TP par exemple), salles comodales, ...

Projet de service de la Faculté des Sciences

Le projet de service de la Faculté des Sciences vise à consolider la place et le rôle de la Faculté en tant qu'échelon pivot entre l'administration centrale et les neuf composantes de la Faculté :

- monter en compétences sur le plan administratif dans les missions qui lui ont été transférées et qui relèvent de sa compétence
- développer sa plus-value et le service de proximité qu'elle rend aux composantes : garantir son rôle de facilitatrice mais ni « passe-plat », ni strate supplémentaire ; Rôle de soutien aux composantes dans leur fonctionnement et la mise en œuvre des actions et orientations

- participation active à la construction et aux pilotages des politiques et orientations stratégiques de l'université grâce à son rôle dans le développement de la transversalité, du décloisonnement et dans le relais du terrain vers les directions métiers de l'établissement

L'atteinte de ces objectifs passe par :

- **Axe 1** : une amélioration nécessaire de la qualité de vie au travail et l'assurance pour chaque agent.e de trouver un environnement de travail à la hauteur de l'investissement de chacun
- **Axe 2** : une consolidation de l'administration facultaire, un travail sur la mise en place de procédures claires et concertées entre les différents échelons de l'université, et la nécessité de mettre les agents et usagers au centre de chacune d'entre elles;
- **Axe 3** : mieux soutenir et accompagner la Formation et la Recherche

Parmi les dernières avancées en date, on peut citer :

- Consolidation du pôle RH de la faculté avec les derniers transferts de compétences et de supports de poste (recrutement, conseil mobilité, suivi des emplois et des effectifs)
- Amélioration significative des délais en matière de recrutement BIATSS – publication des postes possible en 48h après les commissions fil de l'eau – indicateurs d'activité à mettre en place
- Transfert d'un support pour le dialogue social et la QVT prévu en janvier 2025
- Transfert d'un support d'assistant de la directrice au pôle finances

Axe 1 : amélioration nécessaire de la qualité de vie au travail et l'assurance pour chaque agent.e de trouver un environnement de travail à la hauteur de l'investissement de chacun

1. Améliorer significativement l'accueil des nouveaux personnels à la Faculté et dans les composantes

Ceci repose sur deux conditions indispensables en amont qui dépendent d'une meilleure coordination avec les directions centrales :

- *signature du contrat en temps et en heure et assurance d'être rémunéré à la fin du mois (DGRHO)*
- *disposer des outils informatique et numérique dès l'arrivée de l'agent (DSIN)*
 - Livret d'accueil complet, film, ½ journée systématique de rencontre avec des personnes des services RH (sur les questions individuelles de carrière, les contacts, le fonctionnement général, etc)
 - Information sur les services proposés par l'université restauration, sport, culture, social, mission Egalité Diversité Inclusion
 - Formation aux égalités
 - Formation rapide et systématique sur les outils en fonction des métiers et sur le fonctionnement général

2. Développer l'expertise juridique de la Faculté pour favoriser son autonomie et sa capacité à soutenir les composantes sur certaines de leurs problématiques

- mettre en place le guichet unique pour le circuit des conventions pour répondre à la fois aux besoins des équipes de la Faculté et aux composantes
- développer une expertise juridique en Faculté pour une meilleure sécurisation juridique des actions de la Faculté et des composantes et une réduction des délais de traitement (avec DAJ)
- décloisonner, dans une certaine mesure, la gestion des applications nationales liées à la scolarité (Parcoursup et MonMaster) en octroyant aux Facultés (Pôle Formation) un accès élargi afin qu'elles puissent accompagner au plus près les composantes lors des campagnes nationales

3. Profiter du travail en cours de préfiguration sur l'international pour clarifier et préciser les compétences des Facultés

Rationaliser les procédures pour éviter l'émiettement des missions à des niveaux différents (avec le SRI).

4. Améliorer la circulation de l'information sur les procédures mises en œuvre par les directions centrales à destination de l'ensemble des agent-es de la direction et des composantes, mais aussi sur les procédures de la Faculté dont certaines restent à consolider :

- par exemple sur les délégations de signature
- sur les processus RH, simplification et information sur les procédures de recrutement, d'évolution de carrière, etc ..(pour la Faculté, consolider et expliciter ses procédures d'interclassement dans les dispositifs d'avancement pour les BIATSS)
- en formation sur les tableaux des tarifs FCU/FTLV

La mise en place des procédures et leur communication doit permettre de faciliter le travail de chacun, de clarifier les rôles des différents échelons, d'éviter les glissements d'un échelon à l'autre, d'améliorer le service rendu in fine.

Les conditions indispensables à la qualité des procédures sont :

- de veiller à la question des délais pour chaque procédure et chaque échelon ou service,
- de favoriser la co construction pour éviter les injonctions,
- de penser les procédures en remettant les usagers et les personnels au centre pour permettre une simplification.

3. Développement, visibilité et positionnement international de la recherche, plateformes et équipements scientifiques

La Faculté des Sciences s'engage à renforcer l'accompagnement des projets de recherche. Qu'il s'agisse de l'étape de dépôt ou de la mise en œuvre, un soutien adapté sera proposé pour maximiser les chances de succès et favoriser la qualité scientifique des travaux réalisés.

Objectifs stratégiques à l'horizon 2027

- **Redonner des marges de manœuvre aux laboratoires**
En travaillant de concert avec les équipes de recherche, nous visons à accroître leur autonomie. Ce regain de flexibilité leur permettra d'innover et de répondre plus efficacement aux enjeux scientifiques majeurs. D'ici 2026, nos efforts se concentreront sur la réduction des contraintes administratives et l'augmentation des ressources allouées.
- **Simplifier les appels d'offres Stratex et les rendre plus accessibles**
Pour encourager une participation élargie, les appels d'offres Stratex seront repensés. Une simplification des démarches administratives, accompagnée d'une communication claire et inclusive, assurera leur ouverture à toutes et tous, quelle que soit leur discipline ou leur niveau d'expérience.
- **Enrichir la page "Recherche" de la Faculté des Sciences**
La visibilité des activités scientifiques internes sera amplifiée grâce à la création d'un calendrier dédié aux événements de recherche. Cette initiative inclura les séminaires, colloques et autres manifestations académiques, offrant ainsi un outil pratique pour la communauté scientifique et les partenaires externes.

Avec ces engagements, la Faculté des Sciences réaffirme sa volonté de créer un environnement propice à l'excellence scientifique et à l'épanouissement des équipes de recherche.

La Faculté des Sciences s'affirme comme un acteur engagé et proactif dans le soutien et la valorisation des projets de recherche. Que ce soit par le biais des appels à projets internes, tels que Stratex, ou en réponse aux opportunités externes, notamment les appels à projets régionaux comme Sésame, elle se mobilise pour maximiser les chances de réussite des chercheurs et des laboratoires.

Des ateliers et des sessions de coaching sont proposés pour aider les porteurs de projets à formaliser leurs idées, à constituer des dossiers solides et à répondre aux critères d'évaluation.

Une cellule dédiée identifie les opportunités d'appels à projets et diffuse rapidement les informations auprès des laboratoires concernés.

Un soutien technique et stratégique est offert pour maximiser la compétitivité des dossiers soumis, avec un focus sur les partenariats interinstitutionnels et interdisciplinaires.

Au-delà de ces dispositifs, la Faculté des Sciences œuvre à :

- **Favoriser les synergies** entre les équipes internes et les partenaires externes, publics ou privés, pour répondre aux grands défis scientifiques et sociétaux.
- **Assurer une visibilité accrue des projets soutenus**, en valorisant les succès obtenus pour renforcer l'attractivité des futures candidatures.

La Faculté des Sciences entend également renforcer et moderniser la gestion et la valorisation de ses plateformes et équipements scientifiques. Les axes stratégiques visent à améliorer la communication, la qualité et la collaboration autour de ces infrastructures essentielles à la recherche et à l'innovation.

Vers une communication 2.0 : Dynamisme et Proactivité

- **Pour les collègues internes** : Déployer une communication claire et détaillée sur les plateformes, mettant en avant "qui fait quoi", des instruments disponibles aux expertises spécifiques des personnels.
- **Pour les acteurs externes** : Rendre ces informations accessibles et attractives pour les partenaires extérieurs afin de stimuler les collaborations et les utilisations partagées. Ces deux objectifs seront soutenus par des moyens distincts, tels qu'une refonte des outils numériques (sites web, newsletters, etc.) et des actions ciblées de sensibilisation.

Démarche qualité proactive

- **Normes et bonnes pratiques** : Accélérer la mise en œuvre des normes ISO ou GLP grâce au travail de la qualitiennne du comité plateformes, en coordination avec des stagiaires dédiés.
- **Processus d'amélioration continue** : Identifier et standardiser les bonnes pratiques sur les plateformes pour garantir des services de qualité optimale.

Création de réseaux métiers internes

- **Structurer des groupes autour de techniques clés** : Initier quelques réseaux professionnels centrés sur 2 à 5 techniques majeures utilisées dans les plateformes. Ces réseaux faciliteront les échanges d'expertise, le partage des bonnes pratiques et l'innovation collaborative.

Développement de la Formation et Qualité (FQ) sur les plateformes

- Mettre en place des modules de formation spécifiques et renforcer l'intégration de la dimension qualité au sein des plateaux techniques. Ces efforts viseront à accroître les compétences des personnels et à valoriser les infrastructures.

Avec ces priorités, la Faculté des Sciences ambitionne de passer à un modèle de gestion et de valorisation des plateformes encore plus performant, collaboratif et tourné vers l'avenir, au service de la communauté scientifique et de ses partenaires.

4. Valorisation et Liens avec le monde socio-économique

Face à la complexité croissante engendrée par la multiplication des acteurs publics et privés impliqués dans la valorisation de la recherche, il est impératif de rationaliser et de structurer notre démarche. La Faculté des Sciences instaure une stratégie cohérente pour maximiser l'impact de ses travaux et renforcer les liens entre ses laboratoires et le secteur socio-économique.

Organisation d'un Forum Annuel de Valorisation

Dans le but de sensibiliser l'ensemble des parties prenantes à notre action de valorisation, un forum annuel sera organisé. Cet événement réunira :

- Les start-ups issues de la Faculté,
- Les chercheurs et enseignants-chercheurs,
- Les étudiants,
- Les représentants du secteur socio-économique.

Ce forum constituera un espace d'échange et de collaboration pour favoriser l'émergence de projets novateurs et renforcer la visibilité des initiatives de valorisation.

Mise en Place de Référents Innovation dans les Laboratoires

Pour renforcer la détection des projets à fort potentiel industriel, cinq référents innovation seront désignés. Ces référents auront pour mission :

- De détecter les projets prometteurs,
- D'accompagner les porteurs de projets dans leurs démarches,
- De faciliter les interactions avec les acteurs industriels.

Formation à la Propriété Intellectuelle (P.I.)

Une formation d'une demi-journée sur la sensibilisation à la propriété intellectuelle sera proposée aux nouveaux chercheurs et enseignants-chercheurs dès leur intégration et aux étudiants de Master et Doctorat. Cette initiative vise à :

- Renforcer leur compréhension des enjeux liés à la P.I.,
- Les aider à protéger et valoriser leurs découvertes.

Engagement Éthique dans les Partenariats

Une attention particulière sera portée à l'éthique des partenaires industriels sélectionnés. Ces derniers devront s'engager à respecter des pratiques responsables en matière de :

- Inclusion sociale,
- Impact environnemental,
- Transparence et respect des normes éthiques.

Ces initiatives permettront de simplifier le circuit de valorisation de la recherche tout en renforçant notre capacité à transformer des idées novatrices en applications concrètes. Par une approche structurée et collaborative, la Faculté des Sciences s'affirme comme un acteur clé de l'innovation.

5. Être un exemple pour l'Égalité, la Diversité et l'Inclusion

L'Égalité, la Diversité et l'Inclusion (EDI) représentent un axe différenciant et stratégique de la Faculté des Sciences, affirmant son rôle de pionnière dans la promotion d'un environnement inclusif et respectueux pour l'ensemble de sa communauté. Cet engagement se traduit notamment par un budget annuel spécifiquement fléché, qui permet la mise en œuvre de projets au niveau de la Faculté ou de façon plus collective, mais aussi par la nomination d'une vice-doyenne, soulignant ainsi l'importance de ces valeurs au cœur de sa stratégie institutionnelle.

Objectifs et actions clés :

1. Actions de sensibilisation pour les étudiant·es

La Faculté déploie des actions de sensibilisation ciblées à destination des étudiant·es afin de lutter contre toutes les formes de violences et de discriminations. Ces initiatives visent à les informer et les sensibiliser sur les comportements discriminatoires et à promouvoir une culture de respect et d'équité.

2. Actions de sensibilisation des personnels

Les personnels de la Faculté, en particulier les personnels BIATSS, bénéficieront d'actions de sensibilisation aux différentes discriminations afin entre autres d'améliorer l'aide aux personnes victimes. Ces sessions aborderont des thématiques clés comme l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), la lutte contre le harcèlement moral, la lutte contre l'homophobie et la transphobie, l'inclusion des personnes en situation de handicap, la lutte contre tous les racismes.

Une attention particulière sera portée aux comités de sélection, aux élu·es et personnels en situation de responsabilité, avec des formations, sensibilisations spécifiques sur les biais cognitifs, les VSS et le harcèlement moral. Cette démarche vise à garantir des processus décisionnels justes, transparents et inclusifs.

3. Réseaux d'information et relais EDI

La Faculté s'appuie sur un réseau structuré de correspondants et correspondantes EDI dans les composantes et sur les référent·es égalité des laboratoires pour diffuser largement les informations relatives aux égalités. Ce réseau assure la coordination des actions et renforce leur visibilité et leur impact en complément de la page dédiée sur le site internet de la faculté

4. Participation au dispositif institutionnel de signalement

La Faculté s'engage pleinement dans le dispositif de signalement des actes de violences, de harcèlement et de discrimination. En proposant des canaux clairs et accessibles pour les victimes et témoins, elle garantit une prise en charge rapide et adaptée, tout en promouvant une tolérance zéro face à ces actes.

6. Transition Écologique et Responsabilité Sociétale : un engagement structurant de la Faculté des Sciences

La transition écologique et la responsabilité sociétale associée constituent l'un des axes spécifiques et stratégiques de la Faculté des Sciences. Forte de son rôle moteur au sein de l'université, la Faculté ambitionne de devenir un modèle en matière de transformation écologique, en s'appuyant sur un budget dédié pour concrétiser ses engagements en actions mesurables et pérennes.

Objectifs et actions prioritaires :

1. De l'engagement aux actions concrètes

La Faculté s'attache à transformer son engagement en faveur de la transition écologique en réalisations tangibles. Ces initiatives doivent non seulement avoir un impact local mais aussi s'inscrire dans une logique globale, afin de contribuer activement à la lutte contre le changement contre le dépassement des limites planétaires, dans un esprit de justice sociale.

2. Un modèle à l'échelle d'une ville

En dépassant l'argument réducteur de la « goutte d'eau dans l'océan », la Faculté entend démontrer qu'il est possible de construire, à l'échelle des 15 000 personnes qui y travaillent et y étudient, un modèle écologiquement viable. Ce modèle pourrait servir d'exemple pour d'autres institutions, en incarnant une approche systémique et ambitieuse.

3. Exemplarité sociétale et environnementale

La transition écologique repose également sur la participation active des membres de la communauté universitaire. La Faculté s'engage à mobiliser étudiant·es, personnels et partenaires autour d'actions collectives, tout en favorisant l'insertion professionnelle et citoyenne des étudiant·es dans des domaines liés à la transformation écologique.

4. Visibilité et impact des initiatives

Pour maximiser l'impact de ses efforts, la Faculté mettra en place des dispositifs visant à renforcer la visibilité des initiatives écologiques. Ces actions seront communiquées et valorisées auprès de l'ensemble de la communauté universitaire et au-delà.

5. Services solidaires et à impact écologique positif

La création de services tels que des ateliers de réparation de vélos, une friperie solidaire ou d'autres initiatives similaires incarnera la volonté de la Faculté de proposer des solutions concrètes et accessibles à impact environnemental positif.

6. Gestion durable des campus

Une approche durable et systématique sera déployée pour la gestion des campus :

- a. Réalisation de bilans carbone réguliers.
- b. Audits énergétiques et thermiques.
- c. Amélioration de la gestion et du tri des déchets grâce à un plan structuré.
- d. Audit des consommations de matière dans toutes les activités de la Faculté.

Ces actions viseront à réduire l’empreinte écologique de la Faculté tout en améliorant ses performances environnementales.

7. Formation pour une transition durable

La Faculté instaurera un socle commun de formation sur la transition écologique et le développement durable. Ce socle visera à sensibiliser et outiller les étudiant-es et les personnels pour qu’ils deviennent des acteurs et des actrices éclairé.es et engagés dans la construction d’un monde soutenable.

8. Recherche et transformation écologique

Dans un monde en mutation, la Faculté pose une question centrale : « Quelle recherche pour quel monde ? » Les projets de recherche devront intégrer les enjeux de la transition écologique, en privilégiant les approches durables, interdisciplinaires et orientées vers l’impact sociétal.

En inscrivant la transition écologique au cœur de sa stratégie, avec un budget spécifique pour soutenir ces actions, la Faculté des Sciences aspire à devenir une référence en matière de transformation durable. Cet engagement structurel, porté par une mobilisation collective, renforcera l’impact environnemental, sociétal et éducatif de l’établissement, contribuant à un avenir plus résilient et équitable.

7. Stratégie formation, vie étudiante et vies des campus

Une Formation Universitaire Innovante et Inclusive

Dans un monde en constante évolution, notre université se mobilise pour répondre aux enjeux sociétaux actuels en offrant à ses étudiantes et étudiants une formation complète, adaptée et porteuse de sens. Notre stratégie repose sur quatre grands axes qui visent à améliorer l’expérience étudiante tout en garantissant une meilleure insertion professionnelle et une ouverture au monde.

1. Promouvoir une offre de formation diversifiée et adaptée aux enjeux sociétaux

Notre priorité est de proposer des formations attractives et pertinentes, capables de former des citoyens éclairés. Pour cela, nous intégrons des thématiques majeures comme le développement durable, les énergies renouvelables, l’intelligence artificielle dans nos cursus, et les pédagogies immersives. Ces initiatives visent à sensibiliser les étudiantes et étudiants aux défis actuels et à stimuler leur esprit critique et leur capacité à débattre.

Nous veillons également à former tous nos apprenants à l’intégrité scientifique et à l’éthique, des compétences indispensables dans le monde professionnel. Afin de favoriser les collaborations et l’interdisciplinarité, nous développons des formations partagées entre différentes composantes ou Facultés et encourageons des projets collectifs au sein de FabLab et OpenLab. L’expérimentation est en effet au cœur de l’apprentissage des sciences et nécessaire pour l’acquisition de gestes et d’aptitudes techniques indispensables pour l’insertion professionnelle des étudiants. Nous continuerons donc à investir et à développer les travaux pratiques avec des partenariats académiques et industriels pour mettre à

disposition des étudiant.es des équipements technologiques de pointe. Les pédagogies immersives permettent également aux apprenants de s'immerger dans des environnements d'apprentissage réels ou virtuels. Cette approche sera développée pour favoriser l'exploration autonome et l'apprentissage interactif. En particulier, nous souhaitons construire un métavers pour les sciences expérimentales en créant des laboratoires virtuels, et ouvrir un laboratoire d'enseignement immersif avec du matériel dédié aux réalités virtuelle, augmentée ou mixte.

L'amélioration de l'encadrement pédagogique et administratif est un autre pilier essentiel. Nous souhaitons accompagner les étudiantes et étudiants en difficulté pour les aider à trouver leur voie. Enfin, nous revisitons notre communication en dynamisant notre site web et en organisant des événements tels que des forums et des journées portes ouvertes pour mieux promouvoir notre offre de formation. Nous construisons également un espace ouvert au public dans le métavers, dédié à la présentation de nos formations avec des visites immersives des campus, des laboratoires et des conférences.

2. Développer la professionnalisation et l'employabilité des étudiantes et étudiants

La préparation à la vie professionnelle est au cœur de nos priorités. Nous renforçons les dispositifs de formation par apprentissage et la formation continue, tout en établissant des passerelles entre les licences, les licences professionnelles et d'autres formations spécialisées. Ces initiatives visent à offrir des parcours plus fluides et accessibles à tous.

Nous travaillons également à promouvoir nos partenariats avec des entreprises partageant nos valeurs éthiques et responsables. Pour mieux accompagner les étudiants dans leur parcours, nous mettons en place des outils tels qu'un e-portfolio et développons un réseau alumni dynamique. Ces outils permettent de valoriser les compétences et réalisations des diplômés, tout en favorisant leur insertion professionnelle.

Afin d'adapter nos approches pédagogiques aux attentes des employeurs, nous offrons des ateliers de réflexion aux enseignants-chercheurs intéressés par l'approche par compétences. Enfin, nous continuons de produire des vidéos promotionnelles mettant en lumière la diversité et la richesse de nos formations.

3. Améliorer la qualité de vie et d'apprentissage des étudiantes et étudiants

Nous souhaitons offrir à nos étudiantes et étudiants un environnement propice à l'épanouissement personnel et académique. Cela passe par l'amélioration des conditions d'accueil et d'inclusion, notamment pour les personnes en situation de handicap.

L'accès aux services de restauration et de santé est une priorité, tout comme le soutien numérique par le prêt d'équipements tels que des ordinateurs portables. Par ailleurs, nous favorisons l'emploi étudiant au sein de notre université en créant des opportunités dans des secteurs tels que les bibliothèques, les activités d'ambassadeurs et le tutorat. Ces initiatives renforcent non seulement l'autonomie des étudiants, mais enrichissent également leur expérience universitaire.

4. Permettre une ouverture au monde

L'internationalisation de nos formations est essentielle pour préparer nos étudiantes et étudiants à évoluer dans un contexte globalisé. Nous renforçons les échanges internationaux

à travers des accords bilatéraux et la création de doubles diplômes. Ces initiatives permettent de diversifier les opportunités et d'accroître l'attractivité de nos formations.

Nous favorisons également l'apprentissage de l'anglais scientifique, indispensable pour réussir dans des carrières internationales. Par ailleurs, nous développons des projets collaboratifs avec des universités partenaires, comme des hackathons et des écoles d'été.

Pour les étudiantes et étudiants en licence, nous envisageons de créer une "Licence européenne", incluant une quatrième année de césure dédiée à la mobilité internationale. Cette initiative vise à encourager une ouverture culturelle et académique tout en renforçant les compétences globales des participants.

Ces quatre axes stratégiques témoignent de notre engagement en faveur d'une formation de qualité, innovante et adaptée aux enjeux du monde contemporain. En conjuguant excellence académique, inclusion, professionnalisation et internationalisation, nous préparons nos étudiantes et étudiants à relever les défis de demain avec confiance et ambition.

5. Une Vie Universitaire Dynamique et Inclusive

La vie des campus et des étudiant·es constitue une priorité essentielle pour bâtir une université accueillante, solidaire et tournée vers l'avenir. Notre ambition est de dynamiser la vie universitaire à travers des campus de proximité, vivants et ouverts sur la société, tout en intégrant les défis majeurs des transitions environnementales. Ces lieux de savoir et de partage doivent devenir des espaces exemplaires, où étudiants et personnels évoluent dans un cadre enrichissant et durable.

Face à la précarité étudiante, nous renforçons nos politiques d'aide et d'accompagnement pour offrir un soutien concret et efficace. Cela inclut non seulement des aides financières adaptées, mais également un accès facilité à des services essentiels comme la santé, la restauration, et le logement. En améliorant les conditions de vie, nous permettons à chaque étudiant·e de se consacrer pleinement à ses études et à son épanouissement personnel.

Au sein de la Faculté, de nombreuses actions sont développées pour améliorer les conditions de vie et de travail, tant pour les étudiant·es que pour les personnels. Ces initiatives visent à renforcer le bien-être général, en misant sur une meilleure inclusion, des infrastructures modernes et des espaces qui encouragent le dialogue et la collaboration.

Nous mobilisons activement l'ensemble des acteurs et actrices de la communauté universitaire. Enseignant·es-chercheur·ses, étudiant·es, composantes et services administratifs sont encouragés à participer aux projets financés par la Contribution de Vie Étudiante et de Campus (CVEC). Cette implication collective est essentielle pour concevoir des initiatives qui répondent aux besoins réels et qui renforcent le sentiment d'appartenance à une communauté dynamique et solidaire.

Enfin, nous nous engageons à résorber les disparités entre les différents campus. Cela passe par une égalité d'accès aux infrastructures sportives, à des espaces de détente adaptés, et à des lieux qui favorisent à la fois le travail et le bien-être. Ces efforts visent à garantir que

chaque étudiant·e, quel que soit le campus où il·elle évolue, bénéficie d'un cadre de vie et d'étude de qualité.

Avec une vision claire et ambitieuse, nous construisons des campus où la vie étudiante et universitaire s'épanouit pleinement, dans le respect des enjeux environnementaux et des valeurs d'inclusion. Ces espaces deviendront des piliers de notre mission éducative, sociale et citoyenne.

8. Relations internationales

Dans le cadre du développement et de la structuration des Relations Internationales (RI), plusieurs objectifs prioritaires ont été définis pour garantir une organisation efficace et une synergie optimale entre le service des RI en central et les pôles RI facultaires .

Objectifs principaux :

- **Reconstruction de la Direction des Relations Internationales (DRI) et son articulation avec la Faculté**
Il est essentiel de consolider le rôle de la DRI en la positionnant comme un pilier stratégique, tout en renforçant son articulation avec les facultés. Cette reconstruction vise à établir des mécanismes de coordination clairs et fonctionnels.
- **Clarification des missions et des responsabilités**
Une répartition claire des rôles entre la DRI et les Facultés est impérative pour éviter les redondances et les malentendus. Cela nécessite une définition précise du « qui fait quoi », particulièrement cruciale dans un contexte où les acteurs des RI sont de plus en plus nombreux.
- **Soutien accru à la mobilité sortante des étudiant.e.s**
Promouvoir et développer les opportunités de mobilité internationale pour les étudiant.e.s est une priorité. Il s'agit de fournir un accompagnement renforcé, depuis la préparation des projets jusqu'à leur mise en œuvre, afin de maximiser les bénéfices éducatifs et personnels.
- **Optimisation des mobilités entrantes et sortantes des enseignants-chercheurs (EC) et du personnel**
L'objectif est de rendre ces mobilités plus accessibles et efficaces, en mettant en place des dispositifs incitatifs et des processus simplifiés pour les EC et le personnel administratif.
- **Optimisation de la stratégie partenariale facultaire**
Bien que les stratégies spécifiques des composantes soient importantes, il est nécessaire de développer une approche partenariale facultaire globale. Cette démarche inclut :
 - Une cartographie des coopérations existantes, tant en Recherche qu'en Formation, qu'elles soient formalisées ou non. Cela permettra d'identifier des opportunités de partenariats communs et de fédérer les efforts.

- La coordination et l’animation des partenariats mono-facultaires afin d’éviter la prolifération des accords ou conventions avec un même partenaire, source de complexité et de dispersion des ressources.
- **Un investissement dans des missions récurrentes dédiées à la stratégie internationale de l’établissement et de la Faculté :**
 - Réunions du pôle RI facultaire
 - Comité RI Stratégie
 - Copil RI restreint
 - Copil Circle U
 - etc

Ces actions s'inscrivent dans une dynamique de renforcement des Relations Internationales, au service de l’attractivité et de la compétitivité de l’établissement. La structuration et l’optimisation des processus, alliées à une stratégie partenariale cohérente, permettront de répondre aux défis croissants de l’internationalisation tout en favorisant la coopération inter-facultaire et inter-institutionnelle.

9. Stratégie des Relations et Ressources Humaines

La Faculté s’engage à mener une politique de relations et de ressources humaines (RRH) ambitieuse et cohérente, répondant aux besoins des composantes et des services tout en tenant compte des aspirations des personnels. Les objectifs définis visent à garantir le bon fonctionnement des missions fondamentales de formation et de recherche tout en promouvant le bien-être et le développement professionnel des équipes.

Objectifs prioritaires :

1. Défense et promotion des emplois dans les composantes

La Faculté continuera à œuvrer pour la création et le maintien des emplois nécessaires à l’accomplissement des missions de formation et de recherche. Cet engagement garantit la pérennité et la qualité des activités académiques et scientifiques.

2. Faire reconnaître les spécificités des métiers BIATSS en Faculté des Sciences

La reconnaissance des spécificités des métiers BIATSS, et en particulier des personnels d'appui à la recherche dans les laboratoires de la Faculté des Sciences, est cruciale pour assurer le dynamisme et l’excellence scientifique de l’établissement. Ces personnels jouent un rôle central dans le soutien technique, administratif et organisationnel des projets de recherche, souvent complexes et interdisciplinaires. Leur expertise, qu’elle soit liée à la gestion des équipements de pointe, à l’assistance technique sur le terrain, ou à l’accompagnement administratif des projets, est indispensable au bon déroulement des activités scientifiques. En valorisant leurs compétences spécifiques et en répondant à leurs besoins particuliers en termes de formation, de ressources et de perspectives de carrière, la Faculté des Sciences pourrait non seulement renforcer l’efficacité de ses laboratoires, mais aussi attirer et retenir des talents essentiels.

3. Une politique RRH inclusive et participative

Une politique des ressources humaines cohérente intégrera les besoins spécifiques des composantes et services, tout en prenant en compte les aspirations des personnels. Cela permettra de construire un cadre de travail adapté et motivant, en phase avec les enjeux institutionnels et individuels.

4. Qualité de vie et santé au travail

L'intégration des enjeux de qualité de vie et de santé au travail est une priorité transversale. En collaboration avec la mission « Égalité Diversité Inclusion », des actions concrètes seront déployées pour améliorer les conditions de travail, favoriser un environnement inclusif et prévenir les risques psychosociaux.

5. Accompagnement des mobilités professionnelles

La Faculté s'engage à soutenir les parcours professionnels des personnels en facilitant les mobilités internes et externes. Cet accompagnement vise à valoriser les compétences, à répondre aux aspirations individuelles et à maintenir un haut niveau de performance dans les composantes et services.

6. Formation continue pour les personnels BIATSS

La mise en place d'une politique de formations qualifiantes adaptée pour les personnels BIATSS constituera un axe clé. Cette démarche ne se limitera pas aux seules formations obligatoires, mais visera à élargir les compétences, renforcer l'expertise et favoriser l'évolution professionnelle des agents.

L'objectif est de renforcer l'attractivité de la Faculté en tant qu'employeur, tout en assurant une réponse adaptée aux enjeux actuels des relations humaines. Une attention particulière sera portée au bien-être des personnels, dans une logique de concertation et de co-construction avec l'ensemble des parties prenantes.

10. Les Sciences dans la société

la Faculté des Sciences a entrepris de soutenir les actions visant à faciliter le dialogue entre les Sciences et la société afin de susciter l'intérêt du grand public pour les sciences qui y sont développées. Labellisée Sciences Avec et Pour la Société (SAPS) par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en 2022, UPCité s'est engagée à promouvoir le dialogue en sciences, recherche et société.

1. Un groupe de travail dédié

Personnels (chercheur·se·s, enseignant·e·s-chercheur·se·s et personnels techniques/administratifs) et étudiant·e·s de la Faculté des Sciences composent le groupe de travail "accompagnement des actions de médiation scientifique". Très opérationnel, il a pour mission d'accompagner les porteur·se·s, enseignant·e·s-chercheur·se·s, chercheur·se·s et étudiant·e·s de la Faculté, dans la mise en œuvre de ce type de projet de façon très concrète en leur apportant un soutien technique (selon le support, type de dispositif envisagé) et un accompagnement dans le développement de partenariat, la recherche de prestataires, le lien

avec le public visé, le soutien à la coordination, la mise en relation avec des initiatives existantes. Ce groupe de travail permet également d'échanger, pratiques et contacts.

2. Appels à manifestation d'intérêt de projet de médiation scientifique

Chaque année, la Faculté lance un Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) pour financer les initiatives collectives et interdisciplinaires permettant la valorisation des travaux de recherche, développés en son sein, auprès d'un large public. La Faculté y consacre un budget de 25 000 €.

3. Les actions clé

Au niveau local, les lauréat·e·s des AMI, après sélection et audition par le groupe de travail *ad hoc*, sont invités à partager leurs travaux dans le cadre de journées de restitution, "*Fais voir ta science*", ouvertes à toutes et tous. Les "*rencontres croisées*", permettant à un chercheur·se de rendre accessible ses travaux au personnel administratif de la Faculté, ont également été instaurées.

Au niveau national, afin de promouvoir hors les murs les actions de médiation facultaires, la Faculté des Sciences participe, par l'organisation mais également l'animation d'ateliers, à plusieurs événements phares de médiation scientifique tels que le Festival Double·Science, Pint of Science ou la Fête de la Science.

4. Accroître la visibilité des actions développées

Un site web dédié (<https://u-paris.fr/sciences/mediation-scientifique/>) permet de mettre en avant les activités de médiation scientifique développées au sein de la Faculté. D'importantes actions de communication y sont associées, pour accroître davantage encore leur visibilité, via les newsletters de l'université, du personnel, des étudiants, le fil Info Recherche et les réseaux sociaux (LinkedIn) mais également l'utilisation de supports physiques de promotion (affiches, kakemonos).

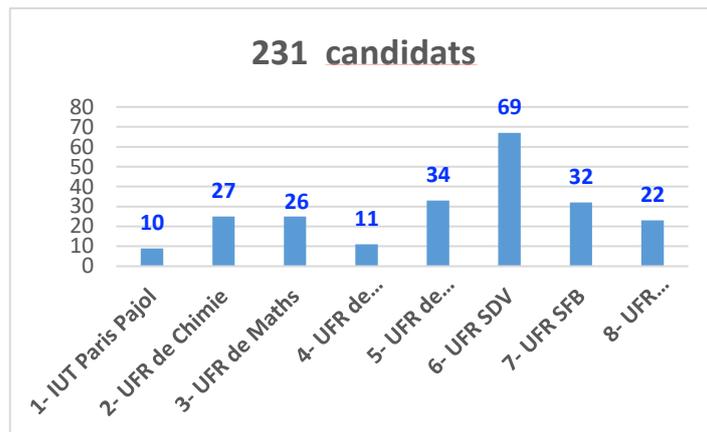
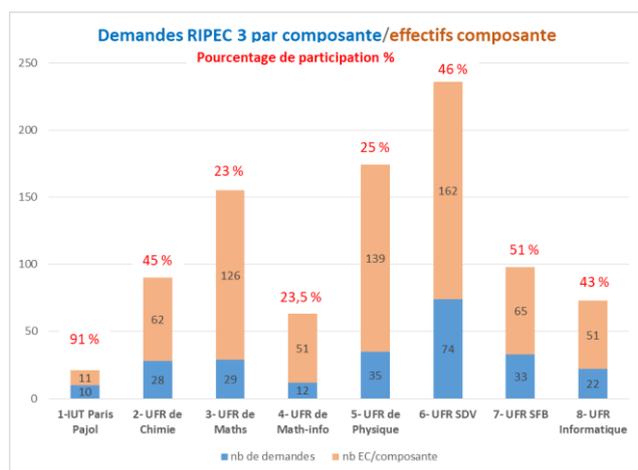
Annexes

Ces annexes feront l'objet d'une mise à jour régulière.

1. RIPEC C3

a. Année 2022

En 2022, il y a eu 500 dossiers déposés au niveau de l'université et 231 candidatures au niveau de la Faculté des Sciences.



250 rapporteurs ont été contactés et 88 ont accepté. Le bilan 2022 de la campagne RIPEC C3 a conclu que la procédure mise en place a eu un coût humain très élevé et insupportable.

b. Année 2023

Pour la première fois, la Faculté des Sciences a écrit à chaque candidat.e à la fin de la campagne RIPEC C3 pour leur indiquer le déroulé de la campagne et les statistiques.

De plus, chaque candidat peut avoir accès à son rapport auprès de la DGDRHO et/ou solliciter le président du conseil académique en formation restreinte (CAC-FR), François Jouve (francois.jouve@u-paris.fr) pour un entretien.

Sur l'ensemble de l'université, il y a eu 386 candidatures pour 158 primes attribuables ce qui représente un taux de succès de 41%.

Pour la Faculté des Sciences, il y avait cette année 185 dossiers (121 MCF et 64 PR). Le sénat-FR a proposé une répartition des primes en fonction du nombre de dossiers par faculté tout en conservant le taux de succès de 41%. Ce mode de calcul attribue 76 primes à la Faculté des Sciences.

Calendrier

La campagne de la prime RIPEC3 2023 a été marquée par une forte concentration du calendrier par rapport à celle de 2022.

- Le CAC-FR a reçu la liste des candidat.es le 19/09 et la liste consolidée des candidat.es avec les avis des CNU le 25/09.

Le CNU a fourni une information très variable d'une section à l'autre. Certaines sections n'ont rédigé aucun avis, mais simplement mis des croix dans les cases correspondant aux 7 critères retenus par le ministère et donné une lettre d'évaluation globale, d'autres sections ont rédigé des avis allant de quelques mots à quelques lignes.

- Les directives précises émises par le Sénat-FR sont parvenues au CAC-FR le 6/10.
- Le CAC-FR a fait plusieurs réunions préparatoires pour décider collégialement de la procédure qu'il allait adopter et répartir en conséquence les dossiers à examiner.
- Toute la journée du 11/10 a été consacrée par le CAC-FR à la présentation des rapports et aux classements.
- Le sénat-FR s'est réuni les 15 et 17/11 pour proposer au président une liste d'attribution des primes.

Lignes directrices du sénat FR

Le sénat-FR a sollicité les CAC-FR de faculté afin de réaliser l'évaluation des dossiers, les rapports et le classement en quatre catégories Très Favorable (TF), TF/Favorable (TF/F), Favorable (F) et Réservé. Il a également sollicité le CAC-FR afin de déterminer un ou plusieurs des 7 critères proposés par le ministère.

Le contingent TF/F et Favorable devait pouvoir être rediscuté par les membres du sénat FR.

Le sénat FR a demandé au CAC-FR de respecter dans la ventilation des catégories ouvrant à l'obtention de la prime :

- le rapport femme/homme au sein de la Faculté des Sciences
- le rapport rang B/rang A au sein de la Faculté des Sciences

Méthode du CAC-FR

Au vu du bilan effectué l'an dernier par le précédent président du CAC-FR, le travail du CAC-FR s'est déroulé de façon moins chronophage malgré une très forte charge de travail pour les membres du CAC-FR. La différence fondamentale avec l'an dernier vient du choix, délibéré mais aussi contraint par le calendrier, de ne pas faire appel à des rapporteurs de la discipline ou extérieurs à l'établissement, en considérant que les rapports du CNU jouaient ce rôle.

Parmi les 24 membres du CAC-FR, seul.es 12 n'étaient ni membres du CNU ni candidat.es à cette prime, de sorte qu'il restait 5 personnes pour évaluer les 64 dossiers PR et 12 personnes pour les 121 dossiers MCF. C'est un point d'attention dans le cadre de la définition de la procédure pour l'année prochaine.

Les dossiers ont été répartis par binômes, en essayant d'attribuer tous les dossiers d'une même composante à un même binôme afin qu'il puisse avoir une meilleure vision d'ensemble. Ces binômes étaient hors du champ disciplinaire de la composante. Ce choix a été fait pour éviter d'avoir à évaluer le dossier de ses voisin.es de bureau, mais aussi par nécessité, car toutes les disciplines n'étaient pas représentées parmi les membres évaluateurs du CAC-FR.

L'évaluation disciplinaire s'est donc basée sur les avis des CNU : 149 dossiers sur 185, soit 80%, avaient obtenu la note maximale de A au CNU, cette proportion étant relativement uniforme pour toutes les sections.

Au final, chaque membre du CAC-FR avait en moyenne 31 dossiers à évaluer. Les rapporteur.rice.s ont travaillé sur les dossiers de façon indépendante. Leurs avis ont ensuite été discutés collégalement pendant la journée du 11/10.

Le nombre élevé de candidatures de très haut niveau a amené le CAC-FR à fixer quelques principes d'évaluation qui ont aidé à établir les listes.

Le CAC-FR a évalué les dossiers avec un niveau d'exigence proportionnel au grade et à l'ancienneté du candidat ou de la candidate.

Les dossiers classés TF par les deux rapporteur.rices sont ressortis assez rapidement des débats. La discussion sur les dossiers suivants a été plus difficile et longue. A tout moment la répartition par genre a été vérifiée sans que ce critère soit imposé, l'ajustement se faisant de façon naturelle.

Le CAC-FR a essayé dans la limite du possible de viser pour chaque composante un taux de réussite proche du taux au niveau de l'établissement (40%). Les petits nombres de candidatures sur certaines composantes ne permettent pas de viser aisément ce taux, une prime en plus ou en moins induisant des variations importantes du taux de réussite.

Selon les lignes de gestion du ministère, la RIPEC 3, qui se distingue de l'ancienne PEDR, doit pouvoir favoriser des profils qui n'ont pas nécessairement une évaluation A sur l'ensemble des 3 grandes activités de notre métier (enseignement, recherche, investissement collectif) mais qui ont un investissement particulièrement remarquable dans un ou deux de ces domaines. Le CAC-FR a distingué quelques-uns de ces profils mais la totalité des dossiers évalués TF et une grande partie des dossiers évalués TF/F sont remarquables sur les 3 volets.

Ventilation des résultats du CAC-FR

	TF	TF/F	F	Total
MCF	36	14	71	121
PR	20	6	38	64
Total	56	20	109	185

Recommandations du CAC-FR

Le CAC-FR a noté une grande disparité dans le style de rédaction des dossiers, avec des dossiers comprenant entre 5 et 56 pages. L'évaluation se base sur les 4 années d'activité précédentes et non pas sur toute la carrière. La lisibilité et la concision sont deux qualités appréciées des évaluateur.rice.s.

Le niveau global des candidatures est extrêmement élevé, et nous ne pouvons, pour les années qui viennent, qu'encourager nos collègues à candidater en plus grand nombre à cette prime qui a été attribuée cette année « à la pression », c'est-à-dire à une proportion fixe du nombre de candidat.e.s. Après une courte période transitoire, il devrait être possible d'atteindre plus de 75% des collègues titulaires de la prime.

Travaux du sénat FR

Le sénat FR réuni le 15/11 et le 17/11 a examiné les dossiers MCF et PR sur la base des évaluations du CAC-FR.

Le sénat a attribué les primes en formulant un avis final et en cochant un ou plusieurs des 7 critères proposés par le ministère.

La répartition finale par composante après les travaux du sénat FR est la suivante. Le CAC-FR garde en mémoire cette répartition pour l'année prochaine.

c . Année 2024

Suite à des difficultés d'articulation du travail entre les CAC-FR de Faculté et le sénat FR, le conseil d'administration a voté des lignes de gestion concernant les primes RIPEC C1, C2 et en particulier C3.

Comme l'année précédente, les candidats ont reçu une lettre explicative de la campagne.

Nous savons que l'attribution de ces primes induit de nombreuses questions et parfois de l'incompréhension. Tout comme l'année dernière, le CAC-FR met tout en œuvre pour analyser chaque dossier avec la plus grande rigueur et objectivité, mais le nombre limité de financements disponibles reste toujours insuffisant au regard du très haut niveau des candidatures. Pour rappel, le nombre de RIPEC C3 attribué est maintenant plus important que celui de l'ancienne PEDR et l'éligibilité a été élargie sur la base d'un plus grand nombre de critères.

L'ensemble de la campagne 2024 est régi par les lignes directrices de gestion votées par le conseil d'administration. Les principales étapes locales sont :

- Chaque composante identifie pour les candidates et candidats qui lui sont rattaché-es, les motifs d'attribution pour lesquels la C3 pourrait leur être attribuée. Le but de cette étape n'est pas d'évaluer, ni de donner un avis, mais de répartir par motif d'attribution les candidates et candidats de chaque composante. Les composantes ont néanmoins à disposition les dossiers de candidature.
- Le CAC-FR de chaque Faculté a désigné : 2 rapporteur.trices pour chaque dossier. Le CAC-FR de la Faculté des Sciences a fait le choix de désigner un.e rapporteur disciplinaire interne au CAC-FR et un.e rapporteur non disciplinaire interne au CAC-FR, tout en prenant soin de vérifier que le rapporteur disciplinaire n'était pas trop « proche » du candidat ou de la candidate à la prime. Il/elle a, autant que possible, été choisi.e dans un laboratoire différent de celui du candidat ou de la candidate. Chaque rapporteur/rapporteuse produit un rapport basé sur les éléments d'implication suivants :
 - Formation

- Recherche
- International
- Vie collective de l'établissement
- Sur la base des deux rapports, de l'avis du CNU et des motifs d'attributions éventuellement identifiés par la composante, le CAC-FR établit un classement selon cinq avis : Très favorable/Très prioritaire (TF/TP), Très favorable/Prioritaire (TF/P), Très favorable, Favorable, Réservé. Le nombre de dossiers dans les deux premières catégories est fixé annuellement par le CA.
- Les avis, les rapports, les motifs d'attribution proposés et l'avis littéral unique sont ensuite transmis au sénat-FR. Les dossiers ayant obtenus l'avis Très favorable/Très prioritaire bénéficient d'une prime et ne sont pas discutés en sénat-FR. Les dossiers ayant obtenus l'avis Très favorable/Prioritaire font l'objet d'une discussion en sénat-FR qui décide ou non de l'attribution d'une prime.

Réglementairement, le montant annuel plancher est fixé à 3 500 € et le montant annuel maximum est fixé à 12 000€. Afin de faire bénéficier un plus grand nombre de personnes candidates, le montant brut annuel retenu pour la prime, quel que soit le motif, et quel que soit le corps (MCF ou PR) est de 3 500 €.

Sur l'ensemble de l'université, il y a eu 312 candidatures (386 en 2023) pour 195 primes (158 en 2023).

Pour la Faculté des Sciences, il y avait cette année 148 dossiers de candidature recevables (185 en 2023) dont 86 MCF et 62 PR (121 MCF et 64 PR en 2023).

Le CAC-FR devait classer :

- 42 dossiers de MCF et 22 dossiers de PR avec l'avis Très favorable/Très prioritaire
- 30 dossiers de MCF et 13 dossiers de PR avec l'avis Très favorable/Prioritaire

Ces nombres fixés par le CA sont fonction du nombre total d'enseignants-chercheurs dans la Faculté des Sciences et du rapport rang B/rang A au sein de la Faculté des Sciences. Ils reflètent le mode de calcul du Ministère qui attribue l'enveloppe financière pour la RIPEC C3 en fonction des effectifs EC.

Le CAC-FR devait également respecter le rapport femme/homme facultaire.

Le CAC-FR a fait plusieurs réunions préparatoires pour décider collégalement de la répartition des dossiers par rapporteurs.

Les journées du 27/09 et du 2/10 ont été consacrées par le CAC-FR à la présentation des rapports et aux classements.

Le sénat-FR s'est réuni les 17 et 18/10 pour proposer au président une liste d'attribution des primes.

Séances du CAC-FR

Le CAC-FR a travaillé sur chaque dossier sur la base des deux rapports, de l'avis du CNU et des motifs d'attributions identifiés par le CNU et éventuellement identifiés par la composante.

Le CNU a fourni une information très variable d'une section à l'autre. Certaines sections n'ont rédigé aucun avis, mais simplement mis des croix dans les cases correspondant aux 7 critères retenus par le ministère et donné une lettre d'évaluation globale ; d'autres sections ont rédigé des avis allant de quelques mots à quelques lignes. Comme l'année dernière, 80% des dossiers avaient obtenu la note maximale de A au CNU, cette proportion étant relativement uniforme pour toutes les sections.

Les rapporteur.rice.s ont travaillé sur les dossiers de façon indépendante. Leurs avis ont ensuite été discutés collégalement en séance.

Le CAC-FR a évalué les dossiers avec un niveau d'exigence proportionnel au grade et à l'ancienneté du candidat ou de la candidate.

Comme l'année dernière, les candidatures sont de très haut niveau. Les collègues ont une activité de recherche élevée et de très grande qualité et s'investissent en formation comme dans les responsabilités administratives. Cela rend le classement des dossiers d'autant plus difficile au regard du nombre restreint de primes.

Selon les lignes de gestion du ministère, la RIPEC C3, qui se distingue de l'ancienne PEDR, doit pouvoir favoriser des profils qui n'ont pas nécessairement une évaluation A sur l'ensemble des 3 grandes activités de notre métier (enseignement, recherche, investissement collectif) mais qui ont un investissement particulièrement remarquable dans un ou deux de ces domaines. Le CAC-FR a distingué quelques-uns de ces profils mais la totalité des dossiers évalués TF/TP et les dossiers évalués TF/P sont remarquables sur les 3 volets.

Les dossiers de collègues bénéficiant de la RIPEC C2 ont été évalués en retirant des dossiers les activités donnant lieu à la RIPEC C2 dans la mesure où nul ne peut bénéficier de deux primes pour les mêmes activités.

À tout moment, la répartition par genre a été vérifiée sans que ce critère soit imposé, l'ajustement se faisant de façon naturelle.

Les propositions du CAC-FR et du sénat-FR ont visé dans la limite du possible pour chaque composante un taux de réussite « similaire » entre composantes. Notons que les petits nombres de candidatures sur certaines composantes ne permettent pas de viser aisément un taux similaire, une prime en plus ou en moins induisant des variations importantes du taux de réussite. Rappelons également que la RIPEC C3 est attribuée sur des dossiers individuels relevant de sections et de composantes différentes.

Pour chaque dossier, le CAC-FR a coché plusieurs motifs d'attribution quand cela était justifié. Au final, l'attribution doit se faire sur la base d'un seul critère. Au niveau de l'établissement, il faut également satisfaire des pourcentages de répartition par motif. Ainsi, l'attribution par le Sénat-FR ne se fait pas nécessaire sur le motif principal mis en avant dans l'avis littéral du CNU et/ou du CAC-FR.

Éléments de conclusion

Le taux de réussite 2024 au niveau de la Faculté des Sciences est de **55,4%** contre 41% en 2023.

Comme l'année dernière, le CAC-FR a noté une grande disparité dans le style de rédaction des dossiers, avec des dossiers comprenant entre 6 et 61 pages. L'évaluation se base sur les 4 années d'activité précédentes et non pas sur toute la carrière. La lisibilité et la concision sont deux qualités appréciées des évaluateur.ice.s.

Le niveau global des candidatures est extrêmement élevé. Compte tenu de l'ensemble des dossiers à évaluer et des possibilités limitées de financements de la prime, le CAC-FR regrette de n'avoir pas pu proposer un avis TF/TP à un plus grand nombre de dossiers.

In fine, si la RIPEC C3 ne vous a pas été attribuée cette année, cela ne représente en aucun cas un manque d'implication dans l'exercice de vos missions ou d'une non-reconnaissance de votre travail en recherche et en formation ou de vos engagements pour l'établissement. Cette absence d'attribution résulte d'un nombre limité de financements disponibles.

UFR	Candidats PR	Candidats MCF	Total Candidats	Primes PR	Primes MCF	Taux de réussite 2024
UFR des Sciences Fondamentales et Biomédicales	5	11	16	1	6	43,8%
UFR de Chimie	5	7	12	4	5	75,0%
UFR d'Informatique	3	4	7	1	3	57,1%
Institut Universitaire de Technologie Paris Pajol	1	2	3	0	1	33,3%
UFR de Mathématiques	13	16	29	5	9	48,3%
UFR de Mathématiques et Informatique	4	6	10	2	4	60,0%
UFR de Physique	18	16	34	10	10	58,8%
UFR des Sciences du Vivant	13	24	37	6	15	56,8%
Total	62	86	148	29	53	55,4%
Hommes	43	51	94	18	32	53,2%
Femmes	19	35	54	11	21	59,3%