

# Les aspects éthiques et professionnels

## Points forts

Oniris dispose d'un conseiller en déontologie depuis 2021, et tous les nouveaux agents de l'établissement suivent une formation interne sur "la déontologie et les devoirs des agents publics". L'école fait respecter les obligations de neutralité, d'obéissance, d'intégrité, et interdit le plagiat, la discrimination, la tricherie et les conflits d'intérêts. Oniris met régulièrement à jour son plan d'égalité des genres. Une formation sur l'égalité femmes-hommes a été dispensée aux membres du comité de gestion élargi en juin 2022 et Oniris coopère avec le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) sur ces questions.

Oniris travaille avec deux comités d'éthique : le CERVO (Comité d'éthique de la recherche clinique vétérinaire et de l'épidémiologie) pour les recherches cliniques et épidémiologiques vétérinaires et le CREA (Comité régional d'éthique animale) pour l'examen des demandes de recherche sur l'animal.

Oniris dispose de processus de contrôle de la qualité au niveau de l'école et d'un conseiller dans chacune de ses unités. Le département Santé et sécurité au travail (SST) d'Oniris édicte des procédures et organise des sessions de formation (sur les produits chimiques, les premiers secours aux secouristes, ...). Oniris dispose d'un délégué à la protection des données personnelles et d'un plan suivi par le contrat d'objectif et de performance. Oniris dispose d'un système d'information financière pour prévoir et contrôler ses dépenses.

Oniris valorise les résultats de ses plateformes et de ses unités de recherche en interne et en externe. Pour tous les projets de recherche impliquant des partenaires industriels, Oniris travaille avec une société d'accélération du transfert de technologie (Ouest Valorisation). Les chercheurs reçoivent un soutien (y compris des modèles de contrats) de la part des fonctions support d'Oniris. Oniris participe à des événements de médiation scientifique (ex. Fête de la Science) et contribue aux politiques publiques.

Les techniciens de recherche, les ingénieurs et le personnel administratif font l'objet d'une évaluation professionnelle annuelle. Les chercheurs et enseignants-chercheurs en milieu de carrière doivent passer l'habilitation à diriger des recherches (HDR) pour encadrer des doctorants et être promus. Chaque doctorant dispose d'un Comité de Suivi Individuel (CSI) qui examine annuellement ses progrès et échange autour de son intégration professionnelle future.

## Points à améliorer

Les droits et devoirs des chercheurs en matière d'éthique pourraient être plus systématiquement communiqués et rappelés, et un référent sur les questions d'éthique de la recherche et d'intégrité scientifique pourrait être nommé. Oniris pourrait également se rapprocher de comités d'éthique existants pour la recherche impliquant des êtres humains dans les tests alimentaires comme l'analyse sensorielle. La communauté pourrait être mieux informée et suivie en cas de cumul d'activité inadéquat ou de conflit d'intérêts. Des améliorations pourraient être apportées aux délégations de signatures. La communauté souffre d'un manque de formation en matière de propriété intellectuelle.

Les résultats scientifiques pourraient être mieux partagés avec la communauté de l'école, indépendamment des statuts, et des formats de communication originaux et dynamiques pourraient être développés pour améliorer les initiatives de sensibilisation. La communauté estime également que le dialogue entre les principaux partenaires industriels et institutionnels et l'école devrait davantage impliquer les chercheurs.

Les enseignants-chercheurs ne sont pas évalués par l'établissement, conformément à leur statut. L'HDR engendre plusieurs problèmes lors de l'évaluation des candidats étrangers. Si Oniris permet à ses chercheurs d'utiliser la publication Peer Community In (PCI) (un processus d'évaluation de la science ouverte à but non lucratif et de publication en libre accès), ces publications ne sont pas encore prises en compte par le ministère.

# Le recrutement et la sélection

## Points forts

Le service RH d'Oniris applique les recommandations du guide de recrutement du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (2019) qui apporte des garanties contre les discriminations et contre l'inégalité de traitement des candidats. La DRH veille à ce qu'aucun stéréotype sexiste ne soit véhiculé sur les offres d'emploi/de poste publiées (avec des listes d'emploi non sexuées) et partage ses données de recrutement sur la diversité de genre. Elle veille

également à la transparence vis-à-vis des candidats internes ou externes et peut justifier et documenter ses procédures de recrutement.

Comme l'indique le ministère, Oniris organise des entretiens avec au moins deux recruteurs, dont le responsable concerné. Chaque entretien est mené pour évaluer les critères objectifs (compétences et motivation) de la candidature et son adéquation aux éventuelles contraintes/spécificités du poste en remplissant une grille d'évaluation individuelle.

Oniris détaille clairement les tâches et les compétences requises correspondantes dans les [fiches](#) de postes. Le modèle de fiche de poste du ministère est particulièrement utilisé pour les programmes de mobilité et indique le parcours professionnel du candidat (catégorie, groupe de rémunération), l'environnement professionnel, la finalité du poste, ses missions et les compétences attendues qui y sont liées, ainsi que les coordonnées des personnes en charge du processus de recrutement. Pour les agents recrutés par Oniris, le comité de sélection valorise objectivement les parcours non linéaires. La charte du personnel contractuel fournit un cadre harmonisé pour le recrutement, le contrat et la rémunération du personnel contractuel.

En matière de mobilité, Oniris applique le "Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques" (CRCT) qui permet au personnel enseignant de passer 6 ou 12 mois dans des laboratoires de recherche externes (y compris étrangers) en tant que chercheurs invités pour approfondir, commencer ou finaliser des projets de recherche. Les doctorants sont fortement encouragés à effectuer une mobilité internationale d'au moins quelques mois au cours de leur doctorat, Oniris favorisant les séjours en cotutelle avec un laboratoire étranger ainsi que les séjours internationaux de trois mois pour les doctorants sans cotutelle internationale. Plus largement, Oniris s'aligne sur la loi française, qui fixe les conditions du travail postdoctoral et met actuellement en place des contrats spécifiques postdoctoraux.

Enfin, Oniris reconnaît les diplômes étrangers comme le prévoit la loi française : Les diplômes européens sont automatiquement reconnus tandis que les diplômes hors UE peuvent être reconnus par l'école.

### Points à améliorer

Les processus de recrutement sont largement harmonisés, mais certains jurys de sélection n'incluent pas de membres issus du secteur privé ou de membres d'autres pays. Des problèmes peuvent également se poser lorsque les services ciblent des agents spécifiques dans leurs demandes de recrutement. Enfin, le processus de recrutement pour les nouveaux postes à pourvoir au sein d'Oniris reste mal compris.

Bien que les normes de recrutement soient bien établies et respectées, elles restent floues pour de nombreux membres de la communauté, ce qui peut entraîner des malentendus et des tensions. Oniris n'est pas non plus en mesure de fournir une estimation de salaire à ses candidats (en raison de la complexité et des spécificités de la grille administrative des salaires), ce qui peut entraîner des difficultés de recrutement. Plus largement, les descriptions de postes pourraient être communiquées plus tôt et être plus exhaustives.

Enfin, si les chercheurs postdoctoraux d'Oniris soulignent la clarté de leurs missions, ils regrettent les difficultés de coordination avec leurs superviseurs, qui entraînent des pics d'activité plus ou moins élevés. De même, certains aspects des conditions contractuelles du post-doctorat pourraient être mieux expliqués ou présentés dans les contrats et conventions collectives.

## Les conditions de travail

### Points forts

Les chercheurs d'Oniris bénéficient d'un réseau d'institutions partenaires d'enseignement supérieur et de recherche, ce qui leur permet d'interagir avec d'autres experts [de haut niveau](#). Oniris bénéficie d'un équipement technique de haute qualité et les efforts de numérisation des protocoles ont été mis en œuvre de manière efficace. Les deux campus d'Oniris encouragent la poursuite d'une grande variété de missions et l'espace disponible pour le travail de bureau est satisfaisant.

La communauté reconnaît la qualité des services de soutien fournis par Oniris. Les managers de proximité ont facilité les processus internes et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (devenu Conseil social d'administration (CSA)) est considéré comme efficace. Le personnel d'Oniris est également soutenu par la SATT ""Ouest valorisation"" et par les directions de la recherche et des affaires juridiques d'Oniris sur les questions de propriété intellectuelle.

Tous les agents sont rémunérés en fonction de leur statut. Tous les chercheurs et IATOS bénéficient des mêmes prestations de sécurité sociale. Les chercheurs étrangers sont systématiquement orientés vers la Maison des Chercheurs Étrangers pour les aider à accéder aux droits de sécurité sociale.

La DRH veille à ce qu'aucun stéréotype sexiste ne soit véhiculé dans les informations fournies sur les offres d'emploi publiées. Plus largement, Oniris s'appuie sur une démarche de qualité et de besoins et contribue au développement professionnel et personnel de ses agents.

En cas d'atteinte à la sécurité des salariés ou aux conditions de travail, les agents permanents peuvent s'appuyer sur la Cellule d'observation des conditions de travail (COCT). Les agents contractuels peuvent saisir la commission consultative paritaire. Plus largement, les agents peuvent déposer un recours hiérarchique et/ou un recours gracieux auprès de la direction générale d'Oniris. Oniris peut également solliciter l'appui de tiers (coachs, psychologues du travail, structures d'appui). Pour les conflits entre les docteurs et leurs superviseurs, l'école doctorale apporte son soutien et peut nommer un médiateur.

Enfin, les équipes de recherche sont profondément intégrées et représentées dans les processus de décision (organes de décision centraux, organes de direction et organes d'appui au pilotage).

### **Points à améliorer**

Les indicateurs de performance ne sont pas pleinement communiqués et partagés au sein de la communauté. Plus largement, la reconnaissance du personnel peut être améliorée, en particulier pour les chercheurs IATOS et R1.

Les chercheurs R2, R3 et R4 souhaitent une amélioration du soutien technique et de l'administration des projets. Les chercheurs R1 et R2 souhaitent être davantage impliqués dans les projets de recherche, tandis que les IATOS recherchent une meilleure communication sur les projets. La communauté souligne la difficulté d'identifier la personne de contact appropriée pour chaque service, y compris pour les questions de développement de carrière.

En ce qui concerne les conditions de travail, les infrastructures souffrent de problèmes récurrents de chauffage et d'isolation et les espaces de socialisation peuvent manquer. La note de service d'Oniris sur le travail à distance n'est pas appliquée dans toutes les unités de manière homogène.

Les membres de la communauté pourraient être mieux informés sur les possibilités de mobilité interne et sur les sessions de formation disponibles et, réciproquement, ils pourraient mieux informer l'école de leurs besoins.

La recherche d'un juste équilibre entre l'enseignement et la recherche constitue un problème majeur, les heures d'enseignement empiétant sur les heures de recherche. Entre-temps, dans certaines équipes d'enseignants, le volume global d'heures d'enseignement obligatoires dépasse 192 heures par an. Les exceptions aux limites des heures supplémentaires restent également peu claires pour certains enseignants.

Enfin, le personnel d'Oniris est composé à 66 % de femmes, ce qui signifie qu'il y a encore des progrès à faire pour encourager les femmes à occuper les principaux postes de direction et d'encadrement.

## **Formation et développement**

### **Points forts**

Un "kit de formation pour les managers" a récemment été créé pour tous les nouveaux arrivants ayant des responsabilités managériales. Une note de service a rendu ce kit de formation obligatoire pour tous les nouveaux managers. Il forme les managers à des compétences telles que les entretiens professionnels, l'animation de réunions, l'éthique, l'environnement professionnel. L'Institut régional d'administration publique (IRA) propose également des formations au management ouvertes aux agents publics d'Oniris.

Oniris développe l'excellence et l'adaptation permanente de ses compétences, mais contribue également au développement professionnel et personnel de ses collaborateurs. L'école s'appuie sur une démarche de qualité et de prise en compte des besoins.

Oniris offre une grande diversité de programmes de développement professionnel continu. L'école offre ainsi la possibilité de développer des sessions de formation ad-hoc afin de fournir à sa communauté de chercheurs les connaissances et le savoir-faire adéquats. Le système d'inscription actuel permet aux agents de s'inscrire directement aux sessions de formation.

## **Points à améliorer**

Bien que les récents efforts de gestion aient largement amélioré les relations entre les superviseurs et les agents, la communauté souligne l'importance des relations interpersonnelles qui continuent à jouer un rôle majeur dans l'évolution de la carrière d'un agent. Les managers, qui sont souvent des enseignants, manquent souvent de formation managériale, ce qui entraîne des difficultés potentielles dans leurs responsabilités et dans la gestion de l'évolution de carrière des membres de leur équipe. Au-delà du nouveau package Manager, la campagne de formation annuelle n'est pas suffisamment suivie.

Plus spécifiquement, les postdoctorants d'Oniris soulignent la clarté de leurs missions, mais regrettent les difficultés de coordination avec leurs superviseurs, qui entraînent des pics d'activité plus ou moins élevés. Certains aspects des conditions contractuelles des agents doctoraux et postdoctoraux pourraient être mieux expliqués ou présentés dans les contrats et les conventions collectives, afin de clarifier la situation spécifique et d'éviter ainsi d'éventuelles difficultés de gestion. En outre, les directeurs de thèse ne sont pas systématiquement formés à l'encadrement des doctorants.

Enfin, les membres de la communauté pourraient être mieux informés des sessions de formation disponibles et pourraient réciproquement mieux informer l'école de leurs besoins en formation, par exemple sur les droits de propriété intellectuelle lorsqu'ils traitent avec des acteurs extérieurs dans le cadre de collaborations industrielles, ce qui a été identifié comme étant actuellement insuffisant.