

# Compte-rendu CLG

## 4 Février 2021

**Présents** : Participants à distance.

### **Ordre du jour** :

- 1) Evolution des actions sur le plan de relance - Séminaire du 16 février
- 2) Taux d'encadrement de thèses
- 3) Réflexion sur les indicateurs pour le personnel technique
- 4) Bilan des publications en 2020
- 5) Bilan des Indicateurs des EC en 2020
- 6) Questions diverses

L'école doctorale a contacté Xianyi pour connaître la position du GEMTEX sur l'établissement d'inscription pour les doctorants (université de Lille ou Centrale Lille). Les inscriptions à Centrale Lille ont pour le moment apporté peu de « retour » au GEMTEX. Il serait intéressant d'inscrire les doctorants du GEMTEX à l'université de Lille, c'est un souhait de l'université de Lille. Il est actuellement délicat de donner une réponse à l'école doctorale, car cela implique la politique de l'établissement et pas seulement le GEMTEX.

La convention signée en 2017 est obsolète. La présence de l'ENSAIT/Centrale Lille dans les instances n'est plus d'actualité, cela est peut être également le cas pour l'inscription en doctorat à Centrale Lille. La place de l'école de Chimie est limitée au sein de Centrale Lille : Plusieurs démissions actuelles ont eu lieu. Centrale Lille ne sera pas établissement composante de l'université de Lille. Pourquoi Centrale Lille change d'avis ? Il faut analyser les raisons de ce changement de position.

Le projet de créer une école doctorale est évoqué, l'ENSAIT pourra y participer. Les publications pourront être signées avec l'université de Lille. En devenant une composante de l'université de Lille, l'ENSAIT conservera une certaine autonomie jusqu'en 2027. Après cette date il est possible que l'ENSAIT perde son « identité » pour devenir Université de Lille. Il sera possible de quitter ce rapprochement avant 2027 (conseil d'administration décisionnaire). L'université de Lille pourrait donner les moyens à l'ENSAIT, de passer au RCE.

## 1) Evolution des actions sur le plan de relance - Séminaire du 16 février

Nathalie présente le document qui sera diffusé aux entreprises lors du webinaire du 16 février 2021 à 11h. L'objectif est d'obtenir des contacts, qui sont prêts à participer aux actions. Il faudra ensuite faire un retour à la Région. Le recensement des projets doit être fait, pour le 31 mars 2021.

### Qu'est ce que le Plan de Relance ?

- Lancement par l'Etat en septembre 2020 du Plan de Relance
- Une feuille de route pour la refondation économique, sociale et écologique de la France
- Un budget de 100 Md€, dont 40 Md€ financés par l'Europe
- Plus de 6,5 Md€ pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation, dont **300 M€ pour préserver l'emploi R&D**

2

### Quels enjeux pour la mesure « Préservation de l'emploi R&D » ?

- **Maintenir l'emploi R&D en France** face à une forte montée du chômage conjoncturel
- Favoriser l'entrée dans le marché de l'emploi des **jeunes diplômés**
- **Booster l'innovation** pour anticiper un sous investissement en R&D
- Nombre d'emplois visés: 2500

3

### En quoi consiste la mesure ?

**Prise en charge partielle par l'Etat du salaire des personnels de R&D engagés dans des projets de recherche collaborative et de frais de fonctionnement, dans les cas de figure suivants:**

- Personnel R&D de l'entreprise accueilli à temps partiel dans un laboratoire académique
- Personnel R&D de l'entreprise s'engageant dans une formation doctorale réalisée à temps partiel dans un laboratoire académique
- Jeune diplômé de niveau master recruté par un laboratoire et accueilli à temps partiel par l'entreprise
- Jeune docteur recruté par un laboratoire et accueilli à temps partiel par l'entreprise

4

## Calendrier

- Mesure opérationnelle à partir du **1er janvier 2021**, et ouverte jusqu'au **31 décembre 2023** (31 décembre 2024 pour les doctorats industriels)
- **Recensement des projets attendus par l'ANR pour le 31 mars 2021**
- Dépôt ensuite des projets au fil de l'eau
- Pas de guichet entreprise. Le laboratoire de recherche académique est en charge du montage administratif du dossier

5

## Critères d'éligibilité des projets

Sont concernés les projets de recherche collaborative:

- En phase avec le **plan territorial de transition juste** et le **plan Energie /Climat**, ou neutres vis-à-vis de ceux-ci
- Sur l'une des 3 thématiques prioritaires suivantes:
  - **Transition numérique (40% des projets)**
  - **Transition environnementale**
  - **Souveraineté technologique**

6

## Conditions d'éligibilité des entreprises

- Entreprises ayant une activité R&D en France
- Tous secteurs d'activité
- Toutes tailles d'entreprises, avec une priorité donnée aux PME
- Start-up éligibles, si création avant le 1er janvier 2020
- Nombre de bénéficiaires limité à 20 salariés pour une même entreprise pour les 4 actions cumulées
- Dirigeants non éligibles

7

## Les 4 actions

- **Action 1** : CDI en R&D dans l'entreprise, détaché auprès d'un laboratoire
- **Action 2** : Ingénieur/master en CDI dans l'entreprise, souhaitant s'engager dans une formation doctorale
- **Action 3** : En direction des diplômés de grade Master (promotions 2020 et 2021)
- **Action 4** : En direction des docteurs diplômés (2020 et 2021)

8

## Action 1 : CDI en R&D dans l'entreprise

### Salariés d'une entreprise détachés à temps partiel dans un laboratoire pour un projet de recherche collaborative

- Personnel R&D en CDI présent dans les effectifs de l'entreprise au 31/12/2019
- Prise en charge de la rémunération à 80% par l'Etat
- Financement: 63K€/an en moyenne pour les coûts salariaux + forfait de frais de fonctionnement de 15K€/an/personne
- Temps de travail : au minimum 50% au laboratoire, idéalement 80%
- Durée: 24 mois maximum
- Mise en place du contrat avant le 31/12/2022

9

## Cas pratique 1

**Je suis un grand groupe. J'ai un ingénieur R&D recruté en CDI depuis 2010 dans mon entreprise, que je souhaite impliquer dans un projet de recherche nécessitant la mise en place d'une action de recherche collaborative avec le Gemtex. Le salaire annuel brut de mon salarié est de 50K€.**

- Possibilité pour le Gemtex d'accueillir pour 80% de son temps le salarié au laboratoire. Les 20% restant, le salarié est en poste dans l'entreprise.
- Durée du projet: 24 mois maximum
- Montant du financement : Prise en charge par l'Etat des coûts salariaux chargés à hauteur de 57K€/an pour ce salarié + 15K€ de frais de fonctionnement forfaitaire/an
- A la fin des 24 mois, le salarié réintègre l'entreprise à temps plein

10

## Action 2 : Ingénieurs/masters en CDI

### **Ingénieurs ou diplômés de master souhaitant s'engager dans une formation doctorale**

- Personnel R&D en CDI présent dans les effectifs de l'entreprise au 31/12/2019
- Prise en charge de la rémunération à 50% par l'Etat
- Financement: 37K€/an en moyenne pour les coûts salariaux + forfait frais de fonctionnement de 15K€/an
- Temps de travail : 50% au laboratoire/ 50% en entreprise
- Durée: 36 mois
- Mise en place du contrat avant le 31/12/2021

11

## Cas pratique 2

**Je suis une ETI. Dans mon équipe R&D, j'ai un ingénieur recruté en CDI en 2018, qui est prêt à s'engager dans une thèse de doctorat dans le cadre d'un projet de recherche avec le GEMTEX. Le salaire annuel brut de mon salarié est de 35 K€.**

- Possibilité pour le GEMTEX d'accueillir le salarié et d'encadrer la thèse.
- Le salarié consacrera 100% de son temps aux travaux de recherche liés à la thèse, qui se déroulera pour 50% du temps au laboratoire / 50% dans l'entreprise.
- Délais : contrat de collaboration conclu avant le 31/12/2021, pour la couverture des 3 ans de thèse par le dispositif.
- Financement : Financement par l'Etat de 50% des coûts salariaux chargés, soit 25K€/an + 15K€ de frais de fonctionnement forfaitaire/an.
- La quote-part financée par l'entreprise est éligible au CIR.
- En fin de thèse, le salarié, qui est monté en compétences sur le sujet, réintègre son poste dans l'entreprise à temps plein.

12

## Action 3 : Diplômés de grade Master

### **Jeunes diplômés de niveau master embauchés par un laboratoire de recherche et accueillis à temps partiel en entreprise**

- Diplômés de grade master (2020 et 2021) embauchés par une structure publique de recherche
- Prise en charge de la rémunération à 80% par l'Etat
- Financement: 48K€/an en moyenne des coûts salariaux + frais d'environnement de 15K€/an
- Temps de travail : 80% du temps consacré au projet collaboratif
- Durée: 24 mois
- Mise en place du contrat avant le 31/12/2022

13

## Cas pratique 3

**Je suis une PME, qui a recruté au printemps 2020 un stagiaire ingénieur dans le cadre d'un projet de fin d'études. Le projet R&D confié n'a pas pu aller à son terme, s'étant déroulé en grande partie à distance en raison des conditions sanitaires imposées par la pandémie. Je souhaite poursuivre ce projet avec ce jeune diplômé 2020, qui vient d'arriver sur le marché du travail.**

- Possibilité pour l'ENSAIT/GEMTEX de recruter ce jeune diplômé, qui devra consacrer 80% de son temps au projet
- Conditions de présence: 20 % au laboratoire / 80 % dans l'entreprise
- Durée du projet : 24 mois maximum
- Financement : 80% du salaire est pris en charge par l'Etat, auquel se rajoute 15K€ de frais de fonctionnement/an/salarié. Les 20% complémentaires de salaire sont apportés par l'entreprise. Ils sont non éligibles au CIR.
- Le projet a permis à l'entreprise d'identifier un nouveau talent R&D, susceptible d'intégrer son équipe R&D.

14

## Action 4: Docteurs

**Jeunes docteurs embauchés par un laboratoire de recherche et accueillis à temps partiel en entreprise pour un projet de recherche collaborative**

- Docteurs diplômés (2020 et 2021) embauchés par une structure publique de recherche (ex. ENSAIT) pour un projet de recherche collaborative
- Prise en charge de la rémunération à 80% par l'Etat
- Financement: 48K€/an en moyenne pour le coût salarial (les 20% restant étant financé par l'entreprise) + frais d'environnement de 15K€/an
- Temps de travail : 80% du temps consacré au projet collaboratif
- Durée: 24 mois
- Mise en place du contrat avant le 31/12/2022

15

## Comment bénéficier de cette mesure ?

**1<sup>ère</sup> étape : Recensement des projets de collaboration**

- L'Ensaït est votre point d'entrée, si vous souhaitez engager un projet de recherche collaborative avec notre laboratoire de recherche.
- Date limite pour faire remonter les projets de collaboration recensés en vue de leur financement : 31 mars 2021
- **Informations attendues, si possible pour le 20 mars 2021 :**


**Raison sociale de l'entreprise/ Région/Type d'entreprise /Secteur/  
Thématique de recherche envisagée/ Action(s) concernée(s) (1,2,3,4)/  
Nombre de salarié(s) concerné(s)**

16

## 2) Taux d'encadrement de thèses

Il est proposé de mettre en place une procédure, afin de régulariser les taux d'encadrement de thèses pour le GEMTEX. Le taux d'encadrement pose par exemple problème pour la CNU 61. Des consignes dans les CNU sont données, informant que tous les taux d'encadrement à moins de 30% ne sont pas pris en compte. Les thèses qui sont encadrées par plus de 3 personnes, peuvent poser problème.

Les CNU vont arrêter l'étude des dossiers pour les qualifications. Les dossiers vont être étudiés par les universités. Il faut attendre une procédure précise, qui sera communiquée par le ministère. Il faut que les taux d'encadrement soient clairement affichés, car cela est important pour les jeunes chercheurs. L'attestation sera personnalisée au type de dossier (tableau reprenant toutes les thèses, une attestation par thèse etc).



CLG DU 03/02/2021
Encadrement des doctorants

**Objectifs**

**Valorisation et reconnaissance des encadrements de doctorants**  
*(notamment MCF non HDR)*

Demande de sections CNU : justification des taux d'encadrement des thèses  
*(PERD, dossier d'avancement, ...)*

Informations non disponibles sur :  
**ADUM**  
**Thèses.fr**

→ Délivrance d'attestation sur demande auprès du SAG



### ATTESTATION

Je soussigné, \_\_\_\_\_, Directeur de thèse au sein du laboratoire GEMTEX (ENSAIT, Ecole Nationale Supérieure des Arts et Industries Textiles), situé au 2 allée Louise et Victor Champier à Roubaix, certifie que : M. \_\_\_\_\_ a participé à l'encadrement de la thèse ci-dessous, à hauteur de \_\_\_% pour la durée globale de la thèse.

*Doctorant :*  
*Sujet de thèse :*  
*Direction de thèse :*  
*Encadrement de thèse :*  
*Etablissement d'inscription :* Ecole Centrale de Lille ou Université de Lille  
*Ecole Doctorale :* Ecole Doctorale Sciences pour l'Ingénieur (ED SPI n°72)  
*Période de la thèse :*  
*Date de la soutenance :*

Fait à Roubaix  
 Le 28/01/2021

\_\_\_\_\_, Directeur de thèse

M. X. ZENG, Directeur du laboratoire GEMTEX

## Extrait du texte de la CNU 33

### • Encadrement doctoral et scientifique

Préciser les noms et les % des co-encadrants (correspondant à un total de 100% par étudiant encadré). Pour chaque docteur/doctorant, indiquer le lien qui renvoie sur sa fiche sur la base [www.theses.fr](http://www.theses.fr), s'il existe.

Pour les candidatures PR, seuls les encadrements de thèses seront pris en compte. Pour les candidatures MCF, les encadrements de thèses et de M2 seront pris en compte. Pour les stagiaires M2, joindre en fin de dossier un scan de la convention de stage ou de la 1ère page du rapport où doivent être précisés la période du stage et les noms du (ou des) encadrant(s).

Les co-encadrements de thèses inférieurs à 25% et de M2 inférieurs à 50% ne seront pas pris en compte. Seuls les thèses et stages M2 soutenus pendant la période de référence seront considérés. Le nombre de thèses en cours sera considéré comme un élément d'information pouvant permettre d'affiner l'évaluation de cet item.

Les informations relatives à l'encadrement doctoral devront refléter l'activité de recherche et de formation par la recherche. Ainsi les publications liées aux thèses et le devenir des docteurs seront aussi considérés comme des critères d'évaluation.

### 3) Bilan des publications en 2020

Les statistiques sont en cours. Xavier attend encore deux réponses et 2 personnes ont indiqué ne pas avoir pas effectué de publication cette année. Le bilan sera présenté au prochain CLG.

### 4) Bilan des Indicateurs des EC en 2020

Cet outil de pilotage est mis en place depuis 10 ans, par la direction du GEMTEX. Les ATER ont participé à la collecte de cette année.



# Analyse des indicateurs pour les enseignants-chercheurs (point 5 OJ)

## Campagne indicateurs GEMTEX 2020

Modalité collecte : fichier au format Excel (-> 29 janvier 2021)

Rappel : 3<sup>ème</sup> année avec **11** nouveaux indicateurs introduits en 2018

Répondants potentiels : **34** EC (17 MCF – 14 PRU – 3 ATER)

10 ans  
déjà  
MERCII

### Taux de réponse (volontariat)

Corps	2020	2019	2018 réf. *
MCF&PRU	<b>91,2 %</b>	90,3 %	90,3 %
MCF	88,2 %	88,9 %	
PRU	92,9 %	92,3 %	
ATER	100 %		

taux de réponse stable depuis 2018

\*2018 année de référence (mise en place de nouveaux indicateurs)

# Analyse des indicateurs pour les enseignants-chercheurs

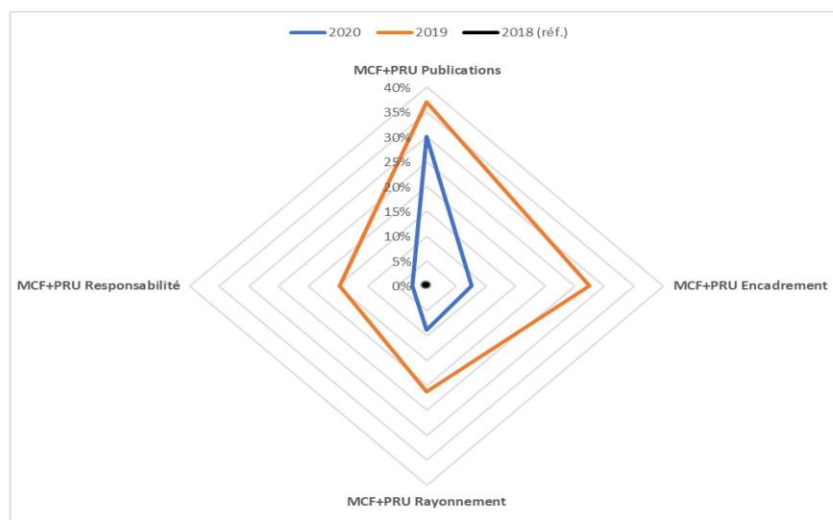
## Campagne indicateurs GEMTEX 2020

→ 2020

CNU 33/60/61/62	Corps	Publications	Encadrement	Rayonnement	Responsabilité
<b>MCF</b>	15 Membres				
	Moyenne (2018)	1,1	1,6	8,7	2,9
	Moyenne (2019)	1,5	2,7	12,6	4,3
	<b>Moyenne (2020)</b>	<b>1,4</b>	<b>2,0</b>	<b>11,0</b>	<b>3,6</b>
<b>PRU</b>	13 Membres				
	Moyenne (2018)	2,1	3,9	27,4	8,0
	Moyenne (2019)	2,6	4,0	29,4	7,6
	<b>Moyenne (2020)</b>	<b>2,5</b>	<b>3,8</b>	<b>25,8</b>	<b>7,0</b>

# Analyse des indicateurs pour les enseignants-chercheurs

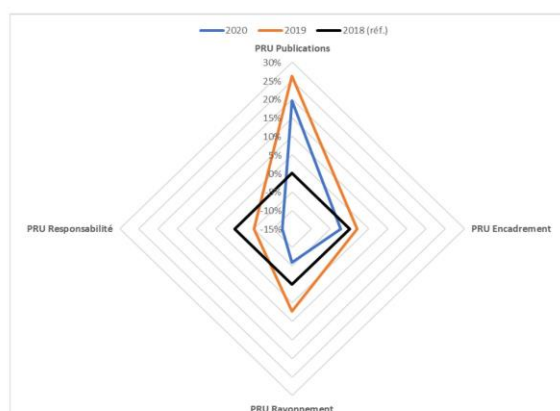
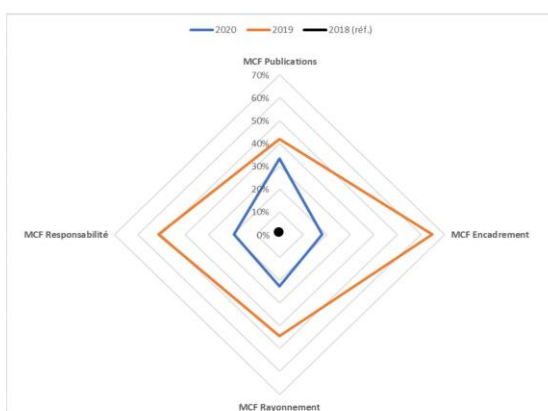
Campagne indicateurs GEMTEX 2020 (échelle : entité)



2018 : année de référence (base 0 %)

# Analyse des indicateurs pour les enseignants-chercheurs

Campagne indicateurs GEMTEX 2020 (échelle : entité)



2018 : année de référence (base 0 %)

# Analyse des indicateurs pour les enseignants-chercheurs

## Campagne indicateurs GEMTEX 2020

CNU <b>33</b>	Corps	Publications	Encadrement	Rayonnement	Responsabilité
	<b>MCF</b> 5 Membres				
	Moyenne (2018)	0,8	1,0	7,3	2,0
	Moyenne (2019)	1,1	1,3	6,5	3,1
	<b>Moyenne (2020)</b>	<b>0,9</b>	<b>1,2</b>	<b>6,8</b>	<b>3,2</b>
	<b>PRU</b> 4 Membres				
	Moyenne (2018)	1,8	3,4	21,3	6,3
	Moyenne (2019)	2,9	5,1	27,5	8,3
	<b>Moyenne (2020)</b>	<b>3,0</b>	<b>2,9</b>	<b>31,6</b>	<b>6,6</b>

# Analyse des indicateurs pour les enseignants-chercheurs

## Campagne indicateurs GEMTEX 2020

CNU <b>60</b>	Corps	Publications	Encadrement	Rayonnement	Responsabilité
	<b>MCF</b> 1 Membre				
	Moyenne (2018)	1,6	2,2	9,2	1,3
	Moyenne (2019)	1,8	4,4	10,3	4,3
	<b>Moyenne (2020)</b>	<b>-, -</b>	<b>-, -</b>	<b>-, -</b>	<b>-, -</b>
	<b>PRU</b> 3 Membres				
	Moyenne (2018)	2,2	2,9	41,6	8,8
	Moyenne (2019)	3,0	2,6	46,3	7,3
	<b>Moyenne (2020)</b>	<b>2,9</b>	<b>3,9</b>	<b>31,2</b>	<b>8,7</b>

# Analyse des indicateurs pour les enseignants-chercheurs

## Campagne indicateurs GEMTEX 2020

CNU	Corps	Publications	Encadrement	Rayonnement	Responsabilité
<b>61</b>					
	<b>MCF</b> 5 Membres				
	Moyenne (2018)	1,4	2,5	11,9	4,4
	Moyenne (2019)	2,1	3,8	23,2	5,4
	<b>Moyenne (2020)</b>	<b>2,0</b>	<b>2,6</b>	<b>19,9</b>	<b>4,0</b>
	<b>PRU</b> 4 Membres				
	Moyenne (2018)	2,5	5,2	28,1	9,2
	Moyenne (2019)	2,8	4,2	28	8,2
	<b>Moyenne (2020)</b>	<b>1,7</b>	<b>3,5</b>	<b>25,3</b>	<b>7,4</b>

# Analyse des indicateurs pour les enseignants-chercheurs

## Campagne indicateurs GEMTEX 2020

CNU	Corps	Publications	Encadrement	Rayonnement	Responsabilité
<b>62</b>					
	<b>MCF</b> 4 Membres				
	Moyenne (2018)	0,6	0,9	6,2	3,1
	Moyenne (2019)	0,8	1,3	7,5	4,5
	<b>Moyenne (2020)</b>	<b>1,0</b>	<b>2,2</b>	<b>6,3</b>	<b>3,9</b>
	<b>PRU</b> 1 Membre				

# Analyse des indicateurs pour les enseignants-chercheurs

**Campagne indicateurs GEMTEX 2020 (15 MCF – 13 PRU)**

<i>Projets R&amp;D</i>	<b>2020</b>	2019	2018
Total projets déclarés	<b>26</b>	23	33
Nb projets - corps MCF	<b>8</b>	10	17
Nb projets - corps PRU	<b>18</b>	13	16
Moyenne (projets/EC)	<b>0,9</b>	0,85	1,2
Moyenne (projets/MCF)	<b>0,5</b>	0,63	1,0
Moyenne (projets/PRU)	<b>1,4</b>	1,18	1,5

*nb : les déclarations de projets R&D sont sujets à des répétitions entre EC*

## 5) Réflexion sur les indicateurs pour le personnel technique

Xianyi fait un point sur les membres du groupe de travail, 3 collègues sont partis. Il faut donc renouveler ce groupe. Un représentant technicien ingénieur, un représentant doctorant et représentant professeur. Les collègues seront sollicités, pour participer à ce groupe de travail.

## Réflexion sur les indicateurs pour le personnel technique

CLG du 07/02/2019 :

### Souhaits du personnel technique :

- permettre à chacun de **participer** en fonction de ses compétences au développement du laboratoire et d'avoir un **juste retour** sur son investissement
- **Reconnaissance** de leurs contributions
- **Connaissance** de ces activités du Laboratoire

### Réflexion collective :

- Un **état de lieux** des pratiques, des statuts et des responsabilités
- **Méthodes** : publications (auteurs, remerciements), brevets, attestation de participation, participation active au CLG
- Mise en place des **indicateurs** : efforts quantifiés pour les projets collaboratifs et privatifs (nb d'heures en TP et en projets)

2

## Réflexion sur les indicateurs pour le personnel technique

CLG du 07/03/2019 :

### Création d'un groupe de travail :

- Sous la tutelle du comité de direction du GEMTEX et Gaël Monfrier
- Composition : 2 représentants du personnel technique et 2 ou 3 EC membres CLG et 2 doctorants

### Mission :

- Un état de lieux des pratiques, des statuts et des responsabilités
- Proposition des moyens de valorisation
- Mise en place des **indicateurs** : efforts quantifiés pour les projets collaboratifs et privatifs
- Une réunion par mois + un rapport final à soumettre au CLG en septembre 2019

3



## Réflexion sur les indicateurs pour le personnel technique

CLG du 04/04/2019 :

- Composition du groupe de travail (sous la tutelle du directeur général des services et le comité de direction du GEMTEX) :  
Hubert, Guillaume, Anne-Clémence, Stéphane, Cédric, Peng
- Mission :
  - 1) Définir un état de lieux des pratiques, des statuts et des responsabilités
  - 2) Proposer des moyens de valorisation (auteurs de publication, remerciements, brevets, attestation de participation, prime, ...), de communication et de participation à la vie du Laboratoire
  - 3) Proposer des indicateurs quantitatifs pour les projets collaboratifs et privatifs (nombre d'heures en TP, ...)
- Planning : réunion mensuelles, rapport final en septembre

4

## Réflexion sur les indicateurs pour le personnel technique

CLG du 05/09/2019 :

- Bilan (compte-rendu du 10/07) :  
répondre à la question de la connaissance des activités des Labos et Ateliers :
  - Recensement des activités des contrats Collaboratifs et Privatifs (A.Croain/D.Mercier)(S.Leprêtre)
  - Consolidation et extraction des données Aurion (S.Rasset/V.Dubreu) (Service Etude)
  - Notion « d'agenda partagé par projet et collaborateur au projet » (S.Rasset et tous, piste Outlook ou/et Zimbra)
  - Charte auteur, co-auteur (Direction Laboratoire)
  - Notion de « lettre de recommandation », tableau récapitulatif des projets et contrats validés par la direction du Laboratoire à joindre au dossier de l'agent (rapport d'activité)
  - Evolution du site Internet du Gemtex vers une plus grande visibilité des agents et de leurs compétences

5

## Réflexion sur les indicateurs pour le personnel technique

### CLG du 03/10/2019 :

- Il faut recenser les activités pour que les techniciens puissent mieux percevoir les projets dans lesquels ils sont impliqués.
- Un premier travail est fait : un tableau reprenant l'ensemble des projets (rattachés aux responsables scientifiques). L'objectif final, est de lier également les noms des techniciens et les taux d'implication, aux différents projets de recherche.
- Arthur va rencontrer tous les responsables des projets collaboratifs, pour faire un état des lieux de la participation des techniciens.
- L'objectif à terme, est d'inclure dans Aurion ou dans un logiciel de suivi la participation des techniciens.

La rencontre avec les responsables scientifiques, permettra de soulever le décalage entre la déclaration des heures lors du dépôt et de la réalité du temps, consacré au projet. Pour avoir une vision juste, il faut partir de ce qui est écrit sur le papier et le confronter à la réalité. Ce travail sera également à effectuer, pour les contrats privatifs.

6

## Réflexion sur les indicateurs pour le personnel technique

### CLG du 07/11/2019 :

- Les rencontres avec les chercheurs ont commencé.
- Le tableau des projets regroupe 25 projets en cours, seuls 4 ou 5 techniciens sont affectés à ses projets. Il faut de nouveau solliciter les chercheurs, doctorants et les techniciens pour vérifier les chiffres.
- Lors de la réunion, une nouvelle piste fût mise en avant. Pour certains projets collaboratifs les techniciens ne sont pas vraiment identifiés lors du début de projet, SMDTEX par exemple.
- 13 de nos doctorants ne sont pas impliqués dans des projets mais ils sont cependant aidés par les techniciens. Il faudrait contacter les encadrants de thèse pour obtenir l'implication des techniciens.
- Effectuer une actualisation annuelle de l'implication des techniciens, le développement d'AURION pour permettre de quantifier l'implication. Il est trop tôt pour penser à un moyen de valoriser, car il faut déjà quantifier.

7

### 6) Questions diverses

**FIN CLG**