

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ

CDS - Centre de droit social

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET
ORGANISMES :

Aix-Marseille Université

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2022-2023
VAGUE C

Rapport publié le 17/02/2023



Au nom du comité d'experts¹ :

Jean-Philippe Lhernould, Président

Pour le Hcéres² :

Thierry Coulhon, Président

En vertu du décret n° 2021-1536 du 29 novembre 2021 :

1 Les rapports d'évaluation "sont signés par le président du comité". (Article 11, alinéa 2) ;

2 Le président du Hcéres "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5).

Ce rapport est le résultat de l'évaluation du comité d'experts dont la composition est précisée ci-dessous. Les appréciations qu'il contient sont l'expression de la délibération indépendante et collégiale de ce comité. Les données chiffrées de ce rapport sont les données certifiées exactes extraites des fichiers déposés par la tutelle au nom de l'unité.

MEMBRES DU COMITÉ D'EXPERTS

Président : M. Jean-Philippe Lhernould, PR U. de Poitiers

Experts : Mme Isabelle Desbarats, université Toulouse Capitole
M. Laurent Gamet, université Paris Est Créteil
M. Romain Marié, université Lyon 2

REPRÉSENTANTE DU HCÉRES

Mme Catherine Marie

CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Centre de droit social
- Acronyme : CDS
- Label et numéro : UR 901
- Nombre d'axes : 4
- Composition de l'équipe de direction : M. Alexis Bugada (directeur) — Mme Véronique Cohen-Donsimoni (directrice adjointe)

PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales

SHS2 Institutions, gouvernance et systèmes juridiques

THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Le CDS est une unité de recherche se consacrant au droit social entendu dans ses deux composantes principales, à savoir le droit du travail et le droit de la protection sociale.

Historiquement, l'activité de l'unité a privilégié le droit social appliqué à l'entreprise (« droit social des affaires »). Toutefois, l'évolution de la composition de l'équipe, qui s'est renforcée dans le champ de la protection sociale au point que cette discipline est devenue un axe important, a permis ces dernières années une extension de ses activités vers la dimension « droit social des personnes », les politiques sociales étant étudiées en rapport avec le travailleur et sa famille.

L'unité est organisée non pas en équipes, mais en quatre axes structurants : personne au travail et collectif de travail ; justice sociale, règlement des différends et droit du procès ; protection sociale et santé au travail ; axe transverse ouvrant sur les politiques sociales et sanitaires. Cette approche flexible permet à l'unité de couvrir assez largement le champ du droit social.

HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

Le CDS, fondé il y a environ quarante ans, est en croissance constante. De moins de cinq enseignants-chercheurs, elle est constituée actuellement de dix-huit membres permanents dont deux sont en postes dans des universités voisines et trois ont le statut d'émérite. S'y ajoute un chercheur contractuel financé par un programme européen.

Le CDS a survécu aux différentes restructurations universitaires sur le bassin et évolue donc, actuellement, au sein de Aix-Marseille Université.

L'unité a été dirigée successivement par les professeurs Berra et Roy-Loustaunau, avant d'être confiée aux soins du Professeur Bugada, qui en est le directeur actuel. Il est accompagné par Madame Cohen-Donsimoni, directrice adjointe.

Au sein de la faculté de droit, le CDS est parvenu à s'émanciper du droit des affaires il y a quelques années, donnant une plus grande cohérence et visibilité à l'équipe de droit social.

Depuis 2010, l'unité se trouve située en un lieu unique, dans les locaux de la faculté de droit à Aix-en-Provence. Y sont concentrés sur 150 m² le secrétariat, les bureaux de direction, un bureau commun aux chercheurs et une salle pour les doctorants. Ce positionnement permet à l'unité d'être en proximité immédiate des autres centres de recherche de la faculté ainsi que de la fédération de recherche Droits Pouvoirs et Sociétés. Le CDS est également situé au cœur des lieux d'enseignement du master Droit social.

ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

Le CDS est membre de la fédération de recherche Droits Pouvoirs et Sociétés, qui a pour objet de coordonner la recherche en sciences juridiques sur le site d'Aix-Marseille. Le CDS constitue ainsi l'une des dix unités de recherche de cette fédération, auxquelles il convient d'ajouter deux unités mixtes de Recherche (UMR). Le CDS est rattaché à l'école doctorale Sciences Juridiques et Politiques/ED 67.

Le CDS est la seule unité de recherche du sud-est de la France qui investit spécifiquement le droit social. Les quatre axes de recherches sont un point d'ancrage permettant de répondre à divers appels à projets, l'unité ayant été lauréate d'une ANR, d'un programme de recherche de la Commission européenne et d'un contrat de recherche attribué par la fondation Marie Curie (MSCA). L'unité explore également les bases d'un travail en réseau avec des organismes extérieurs tels que l'observatoire de l'Égalité, le GIS Gestes (réseau santé au travail).

Le CDS entretient des liens étroits avec la fondation A*Midex (Investissement d'avenir) au titre du programme Académie d'excellence. Dans le cadre de liens de proximité avec la fédération, l'unité est le support d'un master labélisé. L'unité coopère également avec ProtisValor, filiale d'Aix-Marseille Université spécialisée dans l'accompagnement des chercheurs.

EFFECTIFS DE L'UNITÉ : en personnes physiques au 31/12/2021

Personnels permanents en activité	
Professeurs et assimilés	4
Maîtres de conférences et assimilés	10
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	1
Sous-total personnels permanents en activité	15
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	5
Personnels d'appui à la recherche non permanents	0
Postdoctorants	1
Doctorants	19
Sous-total personnels non permanents en activité	25
Total personnels	39

RÉPARTITION DES PERMANENTS DE L'UNITÉ PAR EMPLOYEUR : EN PERSONNES PHYSIQUES AU 31/12/2021. LES EMPLOYEURS NON-TUTELLES SONT REGROUPÉS SOUS L'INTITULÉ « AUTRES ».

Employeur	EC	C	PAR
Aix-Marseille Université	12	0	1
Université de Nîmes	1	0	0
Université de Toulon	1	0	0
Total	14	0	1

BUDGET DE L'UNITÉ

Budget récurrent hors masse salariale alloué par les établissements de rattachement (tutelles) (total sur 6 ans)	121,0
Ressources propres obtenues sur appels à projets régionaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP idex, i-site, CPER, collectivités territoriales, etc.)	103,0
Ressources propres obtenues sur appels à projets nationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP ONR, PIA, ANR, FRM, INCa, etc.)	0,0
Ressources propres obtenues sur appels à projets internationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues)	162,0
Ressources issues de la valorisation, du transfert et de la collaboration industrielle (total sur 6 ans des sommes obtenues grâce à des contrats, des brevets, des activités de service, des prestations, etc.)	0,0
Total en euros (k €)	386,0

AVIS GLOBAL

L'impression générale est celle d'une unité de très bonne qualité, avec une production solide tant sur le plan quantitatif que qualitatif (179 articles, 16 articles de synthèse, 672 commentaires de jurisprudence, 28 ouvrages divers, neuf directions d'ouvrages, 82 chapitres d'ouvrages). Cette production scientifique contribue à renforcer la visibilité de l'unité sur quatre thèmes parmi lesquels elle est plutôt bien répartie : 1) protection sociale, 2) le contentieux social (y compris dans les aspects répressifs), 3) les droits collectifs du travail 4) le droit social des personnes.

L'unité est dirigée de manière rigoureuse et engagée, reposant sur des orientations stratégiques solidement réfléchies, l'équipe de direction prenant soin de construire un véritable projet porteur d'une identité s'appuyant sur des thématiques d'avenir sans renoncer à ce qui fait son histoire.

L'émergence d'une activité de recherche proprement collective, grâce à des programmes de recherche financés, qui contribue à accompagner l'internationalisation de l'équipe, doit être particulièrement soulignée.

L'unité soutient les membres qui la composent, doctorants et enseignants-chercheurs, ce qui contribue à son unité, sa cohérence aussi bien qu'à son attractivité.

Le contexte dans lequel évolue l'équipe pourrait cependant nuire à son développement. Enfermée dans des locaux de trop petite taille avec un appui administratif insuffisant, dotée d'un budget pérenne modeste faisant peser les possibilités de développement sur la recherche aléatoire de financements extérieurs, l'équipe ne dispose pas des moyens dont elle aurait besoin pour mener des projets plus ambitieux. Le risque est que, face à l'ampleur des projets de recherche engagés et aux difficultés rencontrées pour les mener, les bonnes volontés s'essouffent, ce qui mettrait en péril la dynamique engagée.

Pour ces raisons, l'unité devrait être rapidement renforcée par la nomination d'un professeur supplémentaire, une promotion interne constituant une perspective cohérente au regard de l'identité et du mode de fonctionnement de l'équipe.

La structuration en axes ou en thème de recherche possède l'avantage de la fluidité. Elle permet d'impliquer le plus grand nombre de collègues dans le portage de projets et contribue à soutenir les initiatives individuelles au profit du collectif.

Fortement ancrée dans son territoire, l'unité doit poursuivre son travail d'internationalisation sans renoncer à sa capacité à mener des recherches tant dans le champ du droit du travail que du droit de la protection sociale/des politiques sociales, ni renoncer à consolider ses liens avec les acteurs socio-économiques.

Le travail mené sur l'actualité, important pour l'ancrage socioprofessionnel local, ne doit pas non plus se faire au détriment d'une recherche plus fondamentale que l'unité a démontré avoir la capacité de conduire.

Sur le plan organisationnel, sans céder à un excès de formalisme qui nuirait à la cohésion de l'équipe, celle-ci pourrait aller vers un renforcement de l'institutionnalisation de ses processus décisionnels et managériaux. Si,

dans l'immédiat, ce besoin n'est pas ressenti voire peut sembler superflu au regard de la cohésion interne de l'unité, la situation pourrait être amenée à évoluer dans l'hypothèse où les activités de l'équipe continueraient à croître ou si la composition de l'équipe était amenée à changer que ce soit sous forme de départs ou d'arrivées.

ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

A — PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le CDS a globalement pris en compte les recommandations du précédent rapport, notamment en abandonnant l'axe du droit sanitaire et social qui manquait de visibilité, en amplifiant les recherches dans le domaine des relations collectives de travail comme l'attestent les nombreuses publications en la matière et en accédant à des programmes avec une perspective européenne et/ou internationale tels que Proxijuris ou Agreement. Si la dimension « droit comparé » a été renforcée à travers ces programmes, ce qui contribue au rayonnement de l'unité, celle-ci reste encore peu visible dans le champ du droit social international et européen. Les publications en langue étrangère sont plus nombreuses.

La recherche interdisciplinaire a été significativement renforcée, par exemple à travers les recherches ayant donné lieu à un ouvrage, liées au fait religieux dans l'entreprise ou encore, en dernier lieu, avec le programme pluridisciplinaire de la fédération de recherche Crisis (SHS) intitulé « Étudiants aidants ».

En ce qui concerne la gouvernance, l'impression est celle d'une implication très forte de la direction, laquelle est heureusement constituée désormais d'un tandem qui s'inscrit dans une double parité homme/femme, Professeur/Maître de conférences.

B — DOMAINES D'ÉVALUATION

DOMAINE 1 : PROFIL, RESSOURCES ET ORGANISATION DE L'UNITÉ

Appréciation sur les ressources de l'unité

Que ce soit sur le plan des personnels d'appui, matériel et financier, l'unité possède des ressources correctes au regard de son profil actuel d'activité. Le taux d'exécution du budget annuel oscille entre 70 et 80 %, un tel taux, observé durant la période du Covid, ayant vocation à se rapprocher des 100 % en année normale.

Toutefois, les ressources, tant en personnel d'appui que matérielles, mériteraient d'être accrues pour accompagner l'objectif de développement que l'unité se fixe sur le plan national et international. Notamment, la dotation budgétaire annuelle de l'unité ne permet pas de financer de recrutements au soutien des programmes particuliers, même si l'ensemble de l'équipe prend conscience de la nécessité d'obtenir des financements complémentaires au moyen de la soumission à des programmes de recherche collectifs.

La part importante des financements sur contrats de recherche spécifiques est un atout qui rend en effet compliquée la définition d'une stratégie de développement à long terme en raison du caractère irrégulier et aléatoire de ces ressources.

Au-delà, sur le plan des ressources humaines, l'unité gagnerait à être renforcée par la nomination d'un professeur supplémentaire, afin d'être accompagnée dans ses projets de développement.

Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

Les objectifs scientifiques sont clairs et parfaitement identifiés. La construction du projet quadriennal est collégiale, autour de choix structurants fondés sur quatre axes, permettant des évolutions en fonction de l'actualité et des résultats aux candidatures aux différents appels d'offres.

L'unité cherche à la fois à préserver les initiatives individuelles tout en construisant des projets de recherche ambitieux et innovants de nature collective.

L'unité cherche également à tisser des liens forts entre la formation de niveau master et la recherche, cette volonté se manifestant par le projet de créer une école de droit social qui engloberait les deux dimensions.

Le dynamisme dont fait preuve l'unité lui permet de répondre aux objectifs scientifiques qu'elle s'assigne.

S'il existe une forte cohésion disciplinaire et une capacité à travailler collectivement sur des sujets originaux et innovants couvrant le droit social (travail et protection sociale), cet objectif doit être conforté et amplifié, notamment au niveau international.

Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

L'unité bénéficie d'une direction organisée, très investie et volontariste, d'une équipe d'enseignants-chercheurs animés par une volonté partagée de faire vivre l'unité et de l'intégrer dans son environnement socio-économique, ainsi que d'un personnel administratif dévoué.

En dépit d'un nombre élevé de projets collectifs que l'unité pilote ou auxquels elle participe, le nombre de chercheurs permet de satisfaire les exigences scientifiques collectives.

Le fonctionnement interne de l'unité est très souple, reposant sur un pilotage informel et impliquant. En l'état, cela ne nuit pas à l'existence d'un fonctionnement démocratique, l'adhésion au projet d'équipe étant forte. Pour autant, l'unité pourrait aller vers un renforcement de l'institutionnalisation de ses processus décisionnels et managériaux. Si, dans l'immédiat, ce besoin n'est pas ressenti, la situation pourrait être amenée à évoluer dans l'hypothèse où les activités de l'équipe continueraient à croître ou si la composition de l'équipe était amenée à changer que ce soit sous forme de départs ou d'arrivées.

Quatre axes ont été déterminés avec un enseignant-chercheur à leur tête comme l'avait préconisé le précédent rapport. Même si le nombre d'axes peut sembler élevé ou redondant, cette structuration permet d'impliquer le plus grand nombre de collègues dans le portage de projets et contribue à soutenir les initiatives individuelles au profit du collectif. L'équipe, à taille humaine, ne nécessite pas de divisions internes en sous-équipés. La fluidité interne est ainsi préservée, permettant en fonction des projets développés un passage d'un axe à l'autre des enseignants-chercheurs.

Aucun comité de pilotage scientifique chargé de coordonner la transversalité et le dépôt de réponses aux appels à projets internationaux n'est constitué.

1/ L'unité possède des ressources adaptées à son profil d'activités et à son environnement de recherche.

Points forts et possibilités liées au contexte

La captation de ressources par l'intermédiaire de programmes de recherche (par exemple, Agreement, Greta) permet à l'unité de disposer de moyens matériels, humains et financiers aptes à poursuivre ses objectifs, et ce alors même que la dotation récurrente est modeste.

Les points forts reposent sur une unité de lieu qui favorise la cohésion fonctionnelle de l'équipe et permet de situer l'équipe à proximité des organes de l'administration de la recherche (DRV de Campus, fédération de recherche, immeuble commun aux laboratoires), mais aussi des espaces d'enseignements. L'articulation formation/recherche en est facilitée.

Points faibles et risques liés au contexte

Plusieurs points faibles sont identifiés : distance entre espace de recherche et espace de documentation (relevant désormais de la BU de campus) ; espace de recherche contraint susceptible d'entraver le développement de l'unité en ne permettant pas un accueil correct d'éventuels nouveaux chercheurs ; ressources humaines limitées sur le plan administratif (un personnel administratif à la présence indispensable, mais devant consacrer une part importante de son activité à la gestion des formations plutôt qu'à la recherche) et entravant en particulier le développement de projets collectifs de recherche.

La part importante des financements sur contrats de recherche spécifiques, qui ont un caractère aléatoire, rend compliquée la définition d'une stratégie de développement à long terme.

2/ L'unité s'est assigné des objectifs scientifiques, y compris dans la dimension prospective de sa politique.

Points forts et possibilités liées au contexte

La dimension relativement restreinte de l'équipe et le caractère bien identifié du domaine de recherche droit social et protection sociale analysés au travers de quatre axes de recherche permettent à l'unité d'atteindre les objectifs assignés.

L'activité scientifique de l'équipe, qui s'épanouit tant sur un plan individuel que collectif, se caractérise par un approfondissement de sujets socialement importants (ex. réformes du travail), mais aussi par une ouverture à des sujets innovants (ex. problématique de l'environnement/travail, vieillissement de la population, déploiement de l'intelligence artificielle). Le centre a en particulier exploré, en étant précurseur en France, le champ des rapports entre droit du travail et environnement, qui pourrait être une question majeure de ces prochaines années.

L'unité a su incontestablement aborder des domaines de recherche porteurs comme sur les proches aidants avec la création d'une plateforme pédagogique et scientifique, sur les clauses environnementales dans les conventions collectives, sur la restructuration des branches et sur les questions relatives à l'égalité entre les sexes. Ces travaux s'appuient sur la mobilisation d'acteurs extérieurs non académiques avec, par exemple, une collaboration étroite avec le défenseur des droits ainsi que la signature de conventions Cifre. L'équipe a donc un solide positionnement sur des questions sociétales. La recherche s'appuie sur des institutions académiques constituées sur la base de réseaux interpersonnels et institutionnels.

L'équipe a aussi pris conscience de la nécessité et de l'utilité de candidater à des AAP. Depuis le dépôt de rapport d'auto-évaluation, l'équipe a continué de répondre à des appels d'offre de manière fructueuse. Entre autres illustrations, l'équipe a obtenu un contrat de recherche très important (AAP de près de 200 K€) portant sur la création d'une plateforme pédagogique et scientifique à destination des proches aidants (AAP CNSA) et participe à plusieurs GIS. Cela témoigne de l'existence d'une politique concertée et volontariste de développer les contrats de recherche.

Afin de tenir compte de l'évolution de ses objectifs, un cinquième thème/axe transversal de recherche structurant l'activité de l'unité, intitulé «grandes transitions, aspect de droit social international, européen et sectoriel (comparé)», est en émergence. L'ajout de cet axe/thème, dont le pilotage est confié à un membre de l'équipe, est également un moyen d'asseoir la politique participative engagée par la direction.

Points faibles et risques liés au contexte

L'inscription d'une grande partie de la recherche dans l'actualité la rend par définition plus périssable, notamment sur des sujets liés à la question du fait religieux dans l'entreprise. En opposition, certains sujets présentent un aspect plus pérenne, comme ceux axés sur la procédure, sur le droit de la sécurité sociale.

Sur le plan de la recherche collective, l'ensemble de l'équipe prend progressivement conscience de la nécessité et de l'utilité de candidater à des programmes financés, pour accroître la visibilité de l'équipe et ses ressources financières.

Cependant, l'accroissement de la charge de travail résultant de cette montée en puissance de la recherche collective soulève la question de la répartition de cette charge sur les membres de l'équipe ainsi que l'aptitude de l'équipe à bénéficier d'un soutien administratif adapté.

L'unité devrait également être rapidement renforcée par la nomination d'un autre Professeur, une promotion interne constituant une voie cohérente au regard de l'identité et du mode de fonctionnement de l'équipe.

La surface limitée des locaux est de nature à limiter les projets de croissance interne de l'équipe alors que les besoins en droit social semblent grandissants.

3/ Le fonctionnement de l'unité est conforme aux réglementations en matière de gestion des ressources humaines, de sécurité, d'environnement et de protection du patrimoine scientifique.

Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité est sensible aux enjeux de la parité et de la non-discrimination. Sa direction en atteste (F/H) et les responsabilités des axes tiennent aussi compte de cette parité. Les risques psychosociaux (dépressions, harcèlement, discrimination) font l'objet d'informations centralisées (1 membre du CDS est d'ailleurs référent du dispositif Amu de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes, sexuelles et homophobes). Les recrutements font l'objet d'une sensibilisation aux bonnes pratiques à partir d'un *vade-mecum* fourni par la tutelle, mais aussi des tutoriels. Sont également sensibilisés les doctorants dans le cadre de leur formation doctorale.

L'unité se conforme aux prescriptions de l'université en matière de prévention des risques environnementaux et de poursuite des objectifs de développement durable, ainsi que de sécurité des systèmes informatiques.

Les données traitées, les résultats de la recherche sont peu exposés aux enjeux de l'espionnage économique. À ce titre, la politique du CDS est conforme aux prescriptions minimales en la matière.

Points faibles et risques liés au contexte

Ils échappent pour partie à la sphère de compétences de l'unité, les capacités d'intervention de cette dernière étant ici limitées, dans un champ qui relève fondamentalement de procédures nationales.

DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

Appréciation sur l'attractivité de l'unité

L'unité est attractive. D'abord par le nombre de publications dans des revues de premier plan en droit social, puis par l'organisation ou la participation à des colloques de dimension nationale ou internationale. Par ailleurs, plusieurs membres de l'unité ont participé à des actions d'évaluations d'unités de recherche, de projets de recherche, ou ont fait une mobilité dans un laboratoire étranger. Les thèses soutenues sont régulièrement primées et les docteurs souvent qualifiés au CNU.

L'attractivité vient aussi des projets collectifs. L'unité accompagne les enseignants-chercheurs se positionnant sur des programmes de recherche financés, ce qui lui permet de bénéficier de moyens supplémentaires, d'une plus grande visibilité nationale et donc d'une plus grande attractivité, y compris internationale. Cette attractivité internationale est cependant récente et demande à être renforcée et consolidée (notamment dans la maîtrise de langues étrangères et la construction de réseaux internationaux).

L'unité offre un cadre de travail à taille humaine et soucieuse des individus, se révélant attractif parce que permettant d'organiser matériellement et scientifiquement ses travaux sur les thématiques du droit social au sens large, y compris sur des sujets innovants.

1/ L'unité est attractive par son rayonnement scientifique et contribue à la construction de l'espace européen de la recherche.

Points forts et possibilités liées au contexte

Alors qu'il s'agissait d'un objectif important que la crise sanitaire a cependant rendu plus difficile à atteindre, le rayonnement scientifique de l'unité a été renforcé par l'organisation de plusieurs événements qui ont contribué à sa visibilité (par exemple : organisation d'un colloque international important de restitution du programme Agreement).

Plus généralement, l'unité a travaillé de manière efficace pour accroître son rayonnement international. Certains programmes ont débouché sur de la recherche contractuelle européenne tel le programme Agreement (Commission européenne DG emploi) ou Greta (MSCA H 2020). Des publications sont parues en anglais ou italien dans des ouvrages, revues étrangères ou internationales (par exemple, *Considerazioni globali sul salario minimaux (nel Francia e altrove)*, in *Ancora sulla proposta di direttiva sui salari minimi adeguati nell'UE*, *Diritto delle Relazioni Industriali (DRI)* ; Agreement : *A green Mentality for collective Bargaining*, French report, 2020). L'unité est membre d'organisation européenne telle que l'Etui (European trade union institute). L'inscription dans une perspective plus européenne s'est traduite par le recrutement d'un MCF sur un profil droit social comparé et d'un chercheur contractuel étranger sous financement européen. À cela s'ajoute une politique d'invitation de professeurs ou de professionnels étrangers. Le CDS accueille également des doctorants étrangers.

On peut identifier diverses responsabilités dans différentes revues internationales, mais aussi à l'étranger. Ainsi : l'*editorial Board* du *E journal on international and comparative labour studies* (EJCLS), co-direction du numéro spécial sur l'évolution du droit des contrats, éd. Latrach (Tunis), rédaction en chef de *Diritto delle relazioni industriali* (Guiffre Francis Lefevre éd.), membre du comité éditorial de « *Quaderni di Rassegna Sindacale* » (it.) — Membre du comité éditorial de « *Professionalita Studi* » (it.).

Un membre de l'unité est associé au sein de l'Etui (Européen trade union institute), ce qui offre une ouverture sur une institution scientifique et syndicale de rang européen (collaborations en cours).

Au plan national, certains membres de l'équipe ont fait l'objet de distinctions appréciables : lauréat d'une chaire MSCA H 2020, prix de la Transition juste de l'Asvis (Alliance italienne pour l'agenda du développement durable), 1^{er} prix de l'observatoire des retraites, prix de thèse UIMM, prix de thèse fondation Varenne, prix de thèse de la Société française pour le droit de l'environnement.

Points faibles et risques liés au contexte

Malgré les efforts mis en œuvre, le rayonnement international reste à consolider. Il n'y a pas encore suffisamment de participation active à des instances de recherche à l'échelle internationale ou européenne ni d'appartenance à des sociétés savantes internationales. Le rayonnement demeure donc principalement national. Les publications en langue étrangère restent marginales.

Freinées par la pandémie, les bases posées doivent donc être renforcées pour permettre une participation accrue à des institutions académiques ou des congrès internationaux et européens ainsi que pour faciliter la création de réseaux développant des recherches collectives à dimension pluri ou transdisciplinaire.

2/ L'unité est attractive par la qualité de sa politique d'accueil des personnels.

Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité met à disposition les moyens nécessaires à l'exercice des missions des personnels : bureau, matériel numérique, aide à la mobilité... Les programmes de recherche permettent par ailleurs de dégager des ressources complémentaires affectées à des projets plus spécifiques proposés par certains membres. Signe d'une réelle attractivité, l'unité a pu recruter un poste de PR associé (2016), un PR par voie de mutation (2017) et deux MCF en 2017 et en 2020.

Outre la décharge de service pour les MCF entrants, l'unité s'appuie sur une culture particulière d'encadrement des jeunes chercheurs fondée sur un suivi individuel et collectif de leur travail. Par ailleurs, une politique d'accueil de chercheurs étrangers est mise en œuvre pour des invitations brèves ou des périodes plus longues sur plusieurs semaines. La taille « humaine » de l'unité autorise ainsi un accompagnement de proximité et de qualité, à destination notamment des « jeunes » chercheurs.

Les doctorants font l'objet d'attentions remarquables : des ateliers d'écriture ou de relecture, sous la direction d'un enseignant-chercheur expérimenté, leur permettent d'écrire en marge de leur thèse. Le suivi des thèses est de qualité. Plus globalement, les conditions de travail offertes aux doctorants sont excellentes et le souci de les impliquer dans la vie de l'unité est constant. Ils sont d'ailleurs directement associés aux activités de publication.

L'unité accueille dans d'excellentes conditions matérielles et administratives un postdoctorant venant d'une université italienne, dans le cadre d'une chaire Marie Skłodowska-Curie.

Les programmes innovants de l'unité contribuent à son attractivité et permettent d'intensifier l'accueil de chercheurs invités que ce soit sur des périodes de plusieurs semaines ou sur des invitations plus brèves pour des séminaires dans le cadre de l'Académie d'excellence.

Points faibles et risques liés au contexte

Les points faibles sur l'attractivité sont essentiellement matériels. L'espace alloué à l'unité limite toute perspective d'extension ou de croissance de l'équipe et interdit l'accueil d'enseignants-chercheurs extérieurs ou étrangers. L'éloignement du centre documentaire est également un obstacle, malgré le développement de ressources numériques. Enfin, les mobilités de ses membres sont rendues difficiles par la charge de travail en interne.

Si le traitement réservé aux doctorants est remarquable, il serait utile, afin de parfaire l'information et de garantir la plus grande transparence, de mieux formaliser leur situation au sein de l'équipe, qu'il s'agisse de leur place dans les organes (conseil de laboratoire) ou des droits dont ils disposent (par ex. financement de mobilité).

3/ L'unité est attractive par la reconnaissance que lui confèrent ses succès à des appels à projets compétitifs.

Points forts et possibilités liées au contexte

C'est une des réussites frappantes de la période soumise à évaluation. Les membres de l'unité participent à plusieurs programmes de recherches nationaux ou européens (par exemple, Norlijus, Greta, Agreement) ou en sont responsables (ANR Proxijuris). Depuis le dépôt de rapport d'auto-évaluation, l'équipe a continué de répondre à des appels d'offres de manière fructueuse. Entre autres exemples, elle a conclu un contrat de recherche de près de 200 K€ portant sur la création d'une plateforme pédagogique et scientifique à destination des proches aidants (AAP CNSA), elle participe au GIS CNRS « Algorithmie, genre et droit », elle est impliquée dans un programme A*Midex-ANR « Slai (Social law and artificial intelligence) ».

Ces éléments révèlent que l'unité a cherché sur la période évaluée à s'investir dans la recherche contractuelle, l'orientation prise étant structurelle. Les contrats obtenus sont révélateurs de son savoir-faire en la matière et de sa reconnaissance, au moins au niveau national.

En outre, les programmes innovants auxquels l'unité a répondu avec succès (ex. Agreement ; Greta) lui ont offert l'occasion d'intensifier l'accueil d'enseignants-chercheurs, y compris à l'interface formation-recherche.

L'unité est impliquée sur un projet (projet Labjus) portant sur l'innovation pédagogique permettant d'insister sur l'articulation entre la formation et la recherche, impliquant le niveau M et D.

Points faibles et risques liés au contexte

Les programmes en cours ainsi que ceux éventuellement à venir interrogent sur la capacité de l'équipe à faire face à cette charge de travail.

Si l'accent est mis sur la nécessité de répondre à des appels à projets pour accroître la visibilité de l'équipe, renforcer son attractivité et obtenir des financements complémentaires à ceux récurrents, la répartition de la charge de travail sur les membres de l'unité (incluant le personnel administratif) induite par cette intensification de la recherche collective doit constituer un point de vigilance d'autant que l'unité est dépourvue de personnels d'appui à la recherche.

4/ L'unité est attractive par la qualité de ses équipements et de ses compétences technologiques.

Points forts et possibilités liées au contexte

Non pertinent.

Points faibles et risques liés au contexte

Non pertinent.

DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

Appréciation sur la production scientifique de l'unité

De façon générale, la comptabilisation de la production (179 articles, 16 articles de synthèse, 672 commentaires de jurisprudence, 28 ouvrages divers, 9 directions d'ouvrages, 82 chapitres d'ouvrages) témoigne d'une activité importante de l'ensemble des membres de l'unité. Elle concerne le droit social au sens large avec une ouverture à des sujets innovants (droit social des personnes et droit social environnemental). Cette production scientifique contribue à renforcer la visibilité de l'unité sur quatre thèmes parmi lesquels elle est plutôt bien répartie : 1) protection sociale, 2) le contentieux social (y compris dans les aspects répressifs), 3) les droits collectifs du travail 4) le droit social des personnes.

L'aspect qualitatif est attesté par le nombre de publications dans des revues de premier plan dans le domaine du droit social, et par le nombre de contrats de recherche en cours.

Concernant les thèmes de recherches, une partie d'entre eux est tournée vers l'actualité, particulièrement sur les rapports entre le droit de la négociation collective et la transition écologique qui est un thème particulièrement porteur.

Si l'une des forces de l'unité est de proposer une recherche en phase avec l'actualité sociale la plus récente, ce qui permet d'inscrire cette recherche dans le monde non académique et d'accroître les interactions avec celui-ci, un point de vigilance peut conduire à veiller à un bon équilibre entre travaux d'actualité, d'information ou de vulgarisation et réalisations scientifiques originales et de fond.

Si tous les membres de l'équipe produisent, on peut néanmoins noter que la répartition entre eux n'est pas homogène. Cette situation est porteuse de risques en cas de défaillance d'un ou plusieurs éléments moteurs de l'équipe.

1/ La production scientifique de l'unité satisfait à des critères de qualité.

Points forts et possibilités liées au contexte

Le premier objectif de l'unité est de produire une recherche de qualité sur les thématiques fondamentales du droit du travail et de la protection sociale, y compris sur les sujets d'actualité (ex. incidences de la Covid-19 sur le droit du travail). Les supports de cette recherche sont divers : articles, notes, ouvrages (l'unité dispose d'une collection en propre aux Puam), organisation de colloques. Sur ces fondements, l'activité de l'unité s'étend à d'autres thématiques de recherche plus innovantes, telles que : les transformations du droit des relations individuelles et collectives du travail ; grands sujets de contentieux social ; reconnaissance des proches aidants ; droit social environnemental.

Dans ce même objectif d'innovation, l'unité soutient des recherches individuelles et collectives portant sur des sujets à forte dimension sociétale, tels que : le fait religieux dans l'entreprise ; les addictions et le droit du travail ou bien encore l'approche croisée environnement/travail. Des programmes de recherche importants sont d'ailleurs consacrés à cette dernière thématique (programme Agreement).

Les articles sont publiés dans des revues nationales de premier plan dans le domaine juridique telles que *Droit social*, *Revue de droit du travail*, *La semaine juridique*. Certains articles ont également été publiés dans des revues étrangères. Les travaux se retrouvent également chez de grands éditeurs (Dalloz, Lexisnexis, Lextenso, LGDJ, Litec, Mare et Martin).

Le niveau de qualité est d'abord garanti par le fait que les propositions d'articles ont été acceptées par les différentes revues, et que les réponses aux appels d'offres ont été retenues. En interne, le contrôle de la qualité repose d'abord sur l'expertise de ceux qui dirigent les projets, notamment quand il s'agit d'ouvrages, d'organisation, de colloques ou de direction de thèse. Par ailleurs, les thématiques de recherches, les axes arrêtés sont en rapport avec les spécialités de chacun des membres de l'équipe. Ils sont tournés vers des questionnements contemporains, tels que ceux liés à l'intégration de l'écologie dans le dialogue social.

Les points forts sont ainsi : une production scientifique soutenue dans des supports variés et de qualité couvrant l'ensemble des thématiques traitées; l'originalité des sujets traités; un bilan considérable en matière d'organisation de manifestations scientifiques; de réelles occasions liées au développement de programmes européens (ex. Greta et Agreement).

Il est remarquable de noter qu'existe au sein de l'unité une culture du *reviewing* interne. Les enseignants-chercheurs expérimentés relisent et corrigent les travaux des jeunes chercheurs. Inversement, certains n'hésitent pas à faire lire et corriger leurs travaux par les doctorants ou par leurs collègues. Il arrive également que les doctorants relisent leurs travaux entre eux avant de les soumettre.

Points faibles et risques liés au contexte

Si la production est quantitativement importante et de qualité, elle est parfois trop technique et informative (par exemple 672 commentaires de jurisprudence, ce qui représente une part importante de l'ensemble des écrits) au détriment de recherches plus approfondies ou originales.

Il est également important que les travaux d'actualité, d'information ou de vulgarisation ne prennent pas le dessus sur les réalisations scientifiques originales et de fond qui constituent le moteur de l'innovation scientifique.

L'unité doit continuer à consolider une identité propre à renforcer sa visibilité, à renforcer son attractivité internationale à soutenir et à maintenir et développer des réponses aux appels à projets nationaux et internationaux.

2/ La production scientifique est proportionnée au potentiel de recherche de l'unité et répartie entre ses personnels.

Points forts et possibilités liées au contexte

Rapporté à la taille de l'unité, le volume de production est d'importance.

S'agissant des doctorants, vingt thèses actives sont recensées, dont une majorité est financée. La culture est celle d'un suivi individuel et collectif, ce qui garantit un taux de soutenance élevé. Des ateliers d'écriture sont mis en place sous l'égide d'un enseignant-chercheur expérimenté afin d'aider les doctorants à produire en marge de leur travail de thèse. À ce titre, ils sont largement associés au processus productif des articles comme le montre l'annexe où sont recensés les articles. Ils sont invités à participer à des conférences. En plus de la mise en place des comités de suivi qui est une obligation, des préparations à la soutenance de thèse sont organisées.

Tous les membres de l'unité produisent du contenu.

Points faibles et risques liés au contexte

Le volume de production scientifique est inégalement réparti entre les membres de l'équipe. Cette hétérogénéité peut s'expliquer par la nécessité dans laquelle se trouvent les jeunes enseignants-chercheurs de consacrer une large part de leur service aux charges d'enseignement, ou bien encore par les multiples tâches administratives incombant aux uns et aux autres.

Cette hétérogénéité questionne sur la répartition de la charge de travail sur les membres de l'équipe et sur des risques d'effet d'usure. Elle est porteuse de risques en cas de défaillance d'un ou plusieurs éléments moteurs de l'équipe.

3/ La production scientifique de l'unité respecte les principes de l'intégrité scientifique, de l'éthique et de la science ouverte.

Points forts et possibilités liées au contexte

Le maintien d'une production de qualité est assuré par trois moyens : évaluation interne effectuée par le directeur du programme (ouvrage, colloque, thèse), éventuellement assisté par des collègues; vérification de l'adéquation du programme avec la compétence disciplinaire des auteurs (spécialités au sein de la spécialité); partage de la charge de travail entre les différents membres de l'unité pour « éviter l'effet d'usure ».

Le caractère irréprochable du contenu des publications est garanti par la mise à disposition par l'intermédiaire de l'ENT d'un logiciel antiplagiat.

Dans le cadre du programme Agreement, les rapports ont été versés dans les archives ouvertes. Une base de données consacrée aux clauses vertes dans près de 300 accords collectifs est mise à disposition du grand public.

Points faibles et risques liés au contexte

Même si cette tâche n'est pas aisée pour les chercheurs en sciences juridiques, le dépôt en accès libre des documents dans leur intégralité reste une pratique à développer. Toutefois, certains membres déposent des notices bibliographiques qui contribuent à mettre en avant la production du laboratoire.

Si l'unité attache une importance particulière au respect de principes permettant de garantir l'intégrité et l'honnêteté de la recherche, ceux-ci doivent être régulièrement rappelés afin de ne pas être dilués.

La pratique de la co-signature est assez peu répandue.

DOMAINE 4 : INSCRIPTION DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LA SOCIÉTÉ

Appréciation sur l'inscription des activités de recherche de l'unité dans la société

L'unité répond dans la mesure du possible aux sollicitations émanant du monde socio-économique, en usant d'un assez large spectre de moyens de communication. Ces sollicitations confirment la visibilité de l'unité aussi bien sur le plan local que national.

Si l'unité participe ainsi à la médiation scientifique, une attention particulière demeure portée au respect de la rigueur académique.

1/ L'unité se distingue par la qualité de ses interactions non académiques.

Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité a noué des partenariats avec des acteurs du monde non académique, avec des associations du secteur de l'aide, le défenseur des droits, l'Urssaf, etc. Parmi les sujets à haute valeur scientifique sollicités par le monde non académique, on peut citer les travaux relatifs aux proches aidants (programme Proxijuris), au droit social environnemental, à la restructuration des branches, aux discriminations et à l'égalité entre les sexes. Ces collaborations ont permis de tracer des perspectives qui auraient été impossibles du seul point de vue universitaire. Par ailleurs, les contacts avec le monde non académique se matérialisent par la signature de trois conventions Cifre.

Points faibles et risques liés au contexte

Les rapports avec le monde non académique pourraient être intensifiés, notamment dans une perspective d'accroissement du nombre de thèses financées par le biais de conventions Cifre. La piste des activités liées à la science participative mériterait également d'être développée.

Si l'unité répond à des sollicitations du monde non académique sur des sujets en phase avec les évolutions de la société (proches aidants : programme Proxijuris ; droit social environnemental : programme Agreement ; travaux relatifs aux discriminations et à la question relative à l'égalité entre les sexes), elle s'impose de ne pas répondre à des demandes qui ne seraient pas en cohérence avec sa politique de recherche. Cette ligne de

conduite est susceptible de l'empêcher d'explorer de nouvelles thématiques de recherche qui pourraient enrichir la qualité de ses interactions non académiques.

2/ L'unité développe des produits à destination du monde socio-économique.

Points forts et possibilités liées au contexte

Au-delà des archives ouvertes, de la publication des travaux chez les éditeurs juridiques classiques dominants en matière de droit social, l'unité dispose d'un outil de valorisation spécifique grâce aux Puam qui permet de développer une stratégie de valorisation propre.

Concernant la formation continue des acteurs du monde non académique, l'unité a passé une convention pour former en interne aux métiers d'inspecteur Urssaf (2019-2020).

Points faibles et risques liés au contexte

Plusieurs points de vigilance peuvent être relevés : les risques d'une exposition médiatique et d'un mode dégradé de communication scientifique auxquels les enseignants-chercheurs doivent être formés (notamment sensibilisation aux canons de la science participative) ; un temps consacré à la médiation scientifique qui n'est pas valorisé dans la carrière alors qu'il peut constituer une contrainte pour une unité composée exclusivement d'enseignants-chercheurs.

En répondant au gré des sollicitations et des disponibilités, l'unité risque de ne pas suivre une politique construite par ses soins.

3/ L'unité partage ses connaissances avec le grand public et intervient dans des débats de société.

Points forts et possibilités liées au contexte

Même si ce mode partage de connaissance est relativement peu utilisé en sciences juridiques, l'unité participe à certaines actions « grand public », telles que des salons du livre, la nuit des chercheurs ; webinaires diffusés dans le cadre de la semaine de la QVT organisée par l'Anact ; cellules de veilles auprès d'acteurs locaux (missions locales, CCAS, Mairies, etc.) relatives aux discriminations ; actions de sensibilisation sur la transition juste auprès de syndicats italiens (Filctem Cgil, FFF Bergamp, IndustriAll)...

Des efforts sont également réalisés pour développer la vulgarisation scientifique à destination du grand public en répondant par exemple aux sollicitations médiatiques pour traiter de grands sujets d'actualité relatifs à la réforme du droit du travail et des retraites, à l'égalité entre les sexes.

L'unité a recours à des canaux classiques (publication de ses travaux dans une pluralité de revues ; participations à des colloques ou séminaires) pour diffuser les résultats scientifiques auprès des acteurs du monde économique (avocats, magistrats, entreprise, RH, syndicats, etc.).

En ce qui concerne la diffusion de sa production à destination du monde socio-économique, l'unité partage ses connaissances avec le grand public et intervient dans des débats de société au gré de sollicitations qui lui sont faites. Celles-ci peuvent être faites au niveau local, voire national et international.

Points faibles et risques liés au contexte

Les mêmes points de vigilance que précédemment sont identifiés (risque lié à un mode dégradé de communication scientifique, absence de comptabilisation du temps consacré à la médiation scientifique dans l'activité des enseignants-chercheurs).

C — RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

Recommandations concernant le domaine 1 : Profil, ressources et organisation de l'unité

En matière de gouvernance, l'unité pourrait aller vers un renforcement de l'institutionnalisation de ses processus décisionnels et managériaux. Si, dans l'immédiat, ce besoin n'est pas ressenti voire peut sembler superflu au regard de la cohésion interne de l'unité, la situation pourrait être amenée à évoluer si les activités continuaient à croître ou si la composition de l'équipe était amenée à évoluer à la suite de départs ou d'arrivées.

Afin d'être en mesure de poursuivre son développement ambitieux, l'unité doit rapidement obtenir des moyens humains supplémentaires (fonction support et nomination d'un nouveau Professeur).

Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité

L'unité doit continuer à développer sa politique de réponse à des appels d'offre, le cas échéant en s'associant à d'autres institutions au sein de l'établissement ou en dehors de celui-ci (par ex. autres unités spécialisées en droit social ou hors du champ du droit).

L'unité doit poursuivre son développement international, ce qui pourrait passer par le recrutement d'un chercheur permanent spécialiste en droit social international et européen.

Recommandations concernant le domaine 3 : Production scientifique

L'unité doit maintenir sa démarche qualité qui encadre le travail de publication de ses membres, ce qui suppose notamment de veiller d'une part à poursuivre son développement dans des champs de recherche novateurs et originaux, d'autre part à encourager la publication de travaux plus fondamentaux, la place prise par des publications telles que les notes de jurisprudence étant actuellement importante.

L'unité doit continuer à asseoir sa politique cohérente de recherche qui réussit à réunir dans un ensemble réfléchi et homogène la formation à la recherche (master), le doctorat, le postdoctorat et les chercheurs permanents.

Recommandations concernant le domaine 4 : Inscription des activités de recherche dans la société

L'unité pourrait structurer sa politique de liens avec le monde socio-économique et avec le grand public, éventuellement par la désignation d'un membre en charge du pilotage.

DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

DATES

Début : 28 novembre 2022 à 9 h

Fin : 28 novembre à 18 h

Entretien réalisé : en distanciel

PROGRAMME DES ENTRETIENS

Planning entretiens du Centre de droit social (CDS) Amu Distanciel par visioconférence — 28 novembre 2022

8 h 30 - 8 h 45 Vérification du bon fonctionnement technique des dispositifs avec le référent technique de l'unité

8 h 45 - 9 h Réunion de démarrage du comité d'experts à huis clos en présence du conseiller scientifique

9 h - 9 h 5 Temps de connexion

9 h 5 - 9 h 35 1^{ère} Séquence — 30 minutes
Entretien à huis clos avec la direction de l'unité :

9 h 35 - 9 h 40 Temps de connexion

9 h 40 - 10 h 25 2^{ème} Séquence — 45 minutes
Entretien à huis clos avec les représentants des tutelles : Ariel Mendez, VP déléguée « Droit, Science Politique, Economie-Gestion »

10 h 25 - 10 h 35 Pause

10 h 35 - 10 h 40 Temps de connexion

10 h 40 - 11 h 40 3^{ème} Séquence — Réunion plénière — 60 minutes — 15 mn exposé par la direction + 45 minutes questions/réponses

11 h 40 - 12 h Huis-clos comité/CS

12 h - 13 h 30 — Pause déjeuner

13 h 30 – 14 h

4^{ème} Séquence — 30 minutes

Entretien à huis clos avec les personnels chercheurs et enseignants-chercheurs statutaires (sans la direction).

14 h – 14 h 5

Temps de connexion

14 h 5 – 14 h 35

5^{ème} Séquence — 30 minutes

Entretien à huis clos avec les doctorants et les postdoctorants.

14 h 35 – 14 h 50

Pause et huis clos comité/CS

14 h 50 – 15 h 20

6^{ème} Séquence — 30 minutes

Entretien final à huis clos avec la direction

15 h 30 – 18 h

Entretien à huis clos du comité d'experts en présence de la conseillère scientifique

POINTS PARTICULIERS À MENTIONNER

Le HCERES nomme et mandate des comités d'évaluation qui sont indépendants et autonomes. Dans ce cadre la section 01 du CNU, sollicitée, n'a pas souhaité être représentée dans ce comité.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

Le Président de l'université

au

Département d'Évaluation de la recherche -
Hcéres

Objet : Observations de l'unité relatives au
rapport d'évaluation des experts Hcéres
N/Réf. : VPR/LS/AMS/CM – 23-06

Dossier suivi par : Cécile Merle
Tél : 04 13 94 95 90
cecile.merle@univ-amu.fr

Vos réf :
DER-PUR230023002 - CDS - Centre de droit social

Marseille, le lundi 13 février 2023

Madame, Monsieur,

Je fais suite à votre mail du 07/12/2022 dans lequel vous me communiquez le rapport d'évaluation Hcéres de l'Unité de Recherche CDS - Centre de droit social.

Comme demandé dans ledit mail, je vous indique qu'Aix-Marseille Université n'a pas d'observation à formuler.

Vous souhaitant bonne réception des présentes,

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, l'expression de mes respectueuses salutations.

Eric BERTON



Les rapports d'évaluation du Hcéres
sont consultables en ligne : www.hceres.fr

Évaluation des universités et des écoles

Évaluation des unités de recherche

Évaluation des formations

Évaluation des organismes nationaux de recherche

Évaluation et accréditation internationales



2 rue Albert Einstein
75013 Paris, France
T. 33 (0)1 55 55 60 10

hceres.fr

[@Hceres_](https://twitter.com/Hceres_)

[Hcéres](https://www.youtube.com/Hceres)

