

Engagement stratégique de l'UTT pour un recrutement *Ouvert, Transparent et basé sur le Mérite*

The Open, Transparent and Merit-Based Recruitment (OTM-R) policy of UTT

1 PRÉAMBULE

L'Université de Technologie de Troyes (UTT) a construit sa politique stratégique d'établissement sur 3 principes fondamentaux portés par la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs :

- La Responsabilité Sociétale de son organisation ;
- L'excellence scientifique ;
- Le développement d'un espace scientifique européen.

Pour ce faire, l'UTT a notamment choisi de coordonner l'EUT+ (Université Européenne de Technologie) au sein de laquelle elle met en œuvre ses ambitions humanistes, scientifiques et d'ouverture. Par ce biais, elle construit une université européenne de premier plan, active dans la recherche, qui relève les défis sociétaux de manière interdisciplinaire et transdisciplinaire.

En outre, l'équipe dirigeante de l'UTT est sensible au lien entre la performance de l'établissement et son aptitude à attirer, retenir, rémunérer, perfectionner le personnel et de telle sorte que ce dernier soit à même de relever les multiples défis actuels d'une Université de technologie. Par conséquent, l'UTT donne à la question des ressources humaines le rôle central qui est le sien. Une attention particulière est portée sur la politique de gestion des ressources humaines appliquée aux chercheurs. Cette gestion concerne tous les aspects de leur vie professionnelle : leurs carrières, leurs besoins en formation, leurs conditions de travail, etc. Elle est pensée pour les chercheurs et dirigée au service de la stratégie de l'établissement, notamment pour ce qui concerne l'attractivité et la gestion des postes.

Enfin, ayant conscience qu'améliorer le quotidien de sa communauté scientifique nécessite un accompagnement continu de long terme, l'équipe dirigeante de l'UTT s'engage pleinement dans la démarche d'accréditation HRS4R. Cette dernière représente l'un des piliers de la transformation interne de l'UTT et la concrétisation palpable d'une évolution des pratiques à l'égard des chercheurs.

L'un des objectifs de cette évolution est de garantir une **politique de recrutement basée sur le mérite, l'ouverture et la transparence**. C'est pourquoi, l'UTT s'emploie à définir finement ses besoins en termes de profils à recruter, à accroître sa visibilité nationale et internationale et à fluidifier l'accès aux différents outils de « Ressources Humaines » destinés à la communauté scientifique.

2 UNE POLITIQUE DE DIVERSITÉ

Une partie des évolutions « Ressources humaines » de l'UTT vise à développer des méthodes approfondies et complètes favorisant la diversité, la fluidité et la singularité des carrières dans tous les domaines associés à la recherche. Ainsi, les systèmes d'évolution de carrière doivent prendre en compte la diversité des parcours, des origines et encourager les activités de transfert en plus des publications et de l'enseignement.

L'UTT souhaite baser la construction des carrières sur la consolidation des ressources et des compétences, l'apport de nouvelles idées et la contribution au développement de l'institution, en d'autres termes, sur un modèle qui tient compte de la contribution au développement sociétal et économique.

Pour parvenir à pérenniser une communauté scientifique diversifiée et mobile et favoriser le développement d'individus talentueux qui participent à la production de connaissances pour la société, l'UTT construit un modèle qui accompagne ses chercheurs dans les obstacles administratifs et notamment liés à la mobilité.

3 UNE POLITIQUE DE RECRUTEMENT BASEE SUR L'ÉQUITÉ

La gestion des personnels est fondée sur le principe d'équité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations, conformément aux politiques ministérielles françaises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de handicap et plus généralement de diversité. En application de l'article 6 de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. »

Le recrutement, qui est le fruit de la mise en œuvre de la campagne d'emploi, est un outil majeur d'une politique de ressources humaines. Il s'inscrit pleinement dans une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, en permettant d'anticiper les besoins quantitatifs et qualitatifs, notamment au travers d'une redéfinition des compétences et des métiers adaptés à la stratégie de l'établissement. Les principes généraux de recrutement adoptés par l'UTT doivent être appliqués à l'occasion des différentes campagnes de recrutement, quel que soit le type de poste à pourvoir. Ils sont porteurs des valeurs qui doivent guider l'action des différentes personnes impliquées dans les processus de recrutement de notre établissement.

Par ailleurs, l'UTT construit ses équipes grâce à des procédures de recrutement **ouvertes et transparentes**. Cet engagement implique une publication systématique des postes à pourvoir comportant un descriptif complet des profils d'emploi mettant en évidence la diversité des compétences recherchées ainsi que l'adoption de calendriers de recrutement réalistes.

Le principe de transparence suppose également une information régulière en direction des candidats, établie en amont de la sélection sur les modalités de recrutement, puis, à l'issue de la procédure, sur les résultats.

Les commissions ou comités mis en place pour les différents recrutements sont composés de façon à rassembler les expertises et compétences requises pour apprécier l'adéquation des candidats aux postes à pourvoir. Leur composition garantit une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Le plan d'égalité entre les hommes et les femmes de l'UTT s'inscrit dans cette dynamique. Ce dernier fait l'état des lieux de la situation de l'UTT en ce qui concerne l'égalité homme-femme. En outre, il propose dès 2020 la mise en œuvre d'actions, réparties dans 4 grands axes et leurs modalités d'exécution :

- Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération,
- Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois,
- Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle,
- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

L'UTT veille également à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps. À cette fin, cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions. Des données sexuées sont présentées annuellement dans le rapport social unique. Plus particulièrement, l'exercice des fonctions à temps partiel ne doit pas être un critère discriminant pour l'avancement de grade ou la promotion de corps. Sa prise en compte pour l'analyse d'un dossier de promotion constitue une discrimination indirecte prohibée par la loi.

Par ailleurs, l'Article 6 sexies de la loi 83-634 du 13 juillet portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur. Il en résulte que les conséquences que peut avoir le handicap sur l'organisation du travail ou les besoins particuliers des agents ne doivent pas affecter l'appréciation de leurs compétences et de leur valeur professionnelle et la possibilité de promotion de ces agents. Les rapports les concernant ne doivent pas non plus évoquer le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés.

L'UTT souhaite développer sa politique de recrutement en faveur des enseignants-chercheurs en situation de handicap par la voie contractuelle ou par la voie des concours.

Dans le cadre de sa campagne de recrutement des enseignants-chercheurs, l'UTT ouvre des possibilités de recrutement par la voie contractuelle prise en application de l'article L352-4 du code de la fonction publique. Les conditions générales d'accès préalables au recrutement sont précisées dans le décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique.

La procédure de recrutement par contrat a vocation à faciliter le recrutement de scientifiques en situation de handicap en tant qu'enseignants-chercheurs de l'UTT. En effet, elle leur permet d'être recruté sur un contrat d'une période d'un an donnant lieu à titularisation. Elle constitue une voie d'accès complémentaire et dérogatoire à la fonction publique mais ne se substitue pas à la voie d'accès par concours.

Par conformité avec les concours de droit commun, l'appréciation des candidats au recrutement par la voie contractuelle, réalisée au regard de leurs compétences, relève des mêmes conditions. Les candidats en situation de handicap pourront bénéficier d'un aménagement des épreuves.

Se devant d'assurer un traitement égalitaire des candidats, les commissions ou comités de recrutement n'ont pour seul objectif que d'évaluer leurs qualifications, expériences et mérites respectifs afin de les départager.

En outre, afin de garantir l'équité de traitement, la situation de certains agents doit être analysée dans les conditions suivantes : Les agents récemment affectés au sein de l'établissement ne doivent pas être pénalisés au regard de leur potentiel d'avancement. À cet effet, sont examinées les évaluations obtenues dans l'emploi précédent.

L'ambition est de valoriser la reconnaissance des compétences et des parcours professionnels des personnels, en poursuivant un objectif d'harmonisation des procédures, chaque fois que cela est pertinent, dans un processus continu de simplification de la gestion et de renforcement de l'intelligibilité des procédures.

4 UNE POLITIQUE DE RECRUTEMENT TOURNEE VERS L'EXTERIEUR

L'UTT se donne pour objectif de diminuer le recrutement interne ou endorecrutement.

En ce qui concerne le recrutement des enseignants-chercheurs (contractuels et titulaires), l'UTT a le souhait de favoriser le recrutement de chercheurs ayant acquis une expérience professionnelle hors de l'UTT et de préférence à l'international.

Les annonces sont systématiquement publiées en français et en anglais pour faciliter la candidature de chercheurs non francophones. Les comités de sélection sont sensibilisés à l'importance d'un recrutement extérieur et les parcours incluant de la mobilité (géographique, disciplinaire...) sont valorisés.

5 DES PROCESSUS DE RECRUTEMENT FACILITATEURS

5.1 La définition des profils de poste

Les profils de postes sont proposés au moment de la campagne pluriannuelle d'emplois après validation par le Conseil d'Administration. Ils correspondent à la traduction en ressources humaines de la stratégie de développement définie par l'établissement. La définition des besoins de recrutements scientifiques et académiques s'opère au sein d'un comité de pilotage, dans le respect des axes stratégiques de l'établissement, entre la Direction à la Recherche, la Direction de la Formation et de la Pédagogie et la Direction des Ressources Humaines.

L'UTT a perfectionné son modèle afin de répondre de manière efficiente aux attentes en matière scientifique et académique. En effet, les besoins des activités scientifiques ne doivent pas bénéficier d'une valorisation plus importante que ceux relevant de l'académique dans la rédaction des profils de poste. Au même titre que les besoins académiques ne peuvent venir altérer l'activité scientifique.

5.2 La publication des offres

L'engagement de l'UTT au sein de l'EUT+ accroît davantage encore son rayonnement et son attractivité. Il permet de répondre à l'axe stratégique de renforcement de ses équipes scientifiques selon les meilleurs standards internationaux ainsi que de promouvoir des recrutements de chercheurs ou d'enseignants-chercheurs ayant démontré une expérience significative hors de l'institution.

Au-delà du respect des différentes obligations légales de publication, l'UTT accorde une importance particulière à la clarté, la visibilité et l'internationalisation de la publication de ses profils de poste.

Elle a étendu ses canaux de publication afin d'attirer plus efficacement des profils d'excellence. Le site EURAXESS est notamment devenu un relai naturel.

Par ailleurs, la traçabilité des candidatures fait l'objet d'un système de « Back-up » au sein de la Direction des ressources humaines. Cela étant dit, le suivi conjoint entre les différents acteurs du recrutement (DRH, DR et DFP) est mis en œuvre afin d'apporter des réponses d'ordre administratif et opérationnel plus précises.

5.3 Comités de sélection

La composition des comités de sélection (COS) est consultable sur le site internet de l'UTT.

L'ensemble des membres des COS de l'UTT sont sensibilisés à la lutte contre les biais implicites de genre lors des recrutements et doivent compléter un formulaire d'impartialité afin de garantir une impartialité complète.

Professeurs des universités et maîtres de conférences :

Des comités de sélection sont constitués en vue de pourvoir des emplois de professeurs des universités et de maîtres de conférences. Le comité de sélection constitue le jury de recrutement qui procède à une audition des candidats et à un classement de ceux-ci.

Les membres d'un comité de sélection doivent être en position d'activité. Le comité est composé de 8 à 20 enseignants-chercheurs et assimilés pour moitié au moins extérieurs à l'établissement.

En principe, le comité doit compter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe. Toutefois, il peut être dérogé à cette règle pour le recrutement de PR dans certaines section CNU en fonction des directives ministérielles.

Enseignants chercheurs titulaires :

Le comité est composé d'enseignants-chercheurs et de personnels assimilés, pour moitié au moins extérieurs à l'établissement, d'un rang au moins égal à celui postulé par l'intéressé. Ses membres sont proposés par le président et nommés par le conseil académique ou, pour les établissements qui n'en disposent pas, par le conseil d'administration, siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs et personnels assimilés. Ils sont choisis en raison de leurs compétences, en majorité parmi les spécialistes de la discipline en cause. La composition du comité concourt à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes lorsque la répartition entre les sexes des enseignants de la discipline le permet.

Enseignants chercheurs contractuels :

Un comité de sélection est constitué pour chaque emploi mis au recrutement. Il est composé pour moitié de permanents de l'UTT. Quatre personnalités extérieures sont nommées pour chaque recrutement pour leur expertise et devront représenter les disciplines de l'UTT. Le comité de sélection devra respecter la parité homme/femme à l'instar des règles relatives aux comités de sélection en vigueur pour le recrutement des fonctionnaires.

Candidats à un projet doctoral :

Pour les candidats à un projet doctoral dont le recrutement est confié au Conseil d'École Doctorale, l'admission est examinée par un comité de sélection comprenant des membres internes du conseil de l'École Doctorale et du Conseil Scientifique de l'UTT. L'examen du comité de sélection porte sur : la motivation du doctorant, sa capacité de maîtrise du champ de recherche concerné, le financement et les conditions matérielles de la recherche, le nombre de doctorants encadrés par le(s) directeur(s) doctoral(aux), etc. (voir le « Guide du Doctorant »).

5.4 Conditions d'accueil

Les parties prenantes de l'UTT ont infléchi leur politique d'accueil des nouveaux chercheurs et enseignants chercheurs recrutés.

Les Unités de recherche ont d'ores et déjà mis en œuvre des offres d'accueil pour les chercheurs arrivant à l'UTT. Cependant, une réflexion collégiale quant à leur uniformisation permet de favoriser le recrutement des meilleurs candidats par le biais d'une offre :

- Humaine et partagée ;
- Attractive quant aux moyens et conditions de travail ;
- Simplificatrice pour les recrutés quelle que soit leur nationalité ainsi que pour leur famille, d'un point de vue administratif et logistique.

Une politique d'intégration humaine et partagée implique la création d'un parcours d'intégration partagé par toutes les parties prenantes.

Une offre attractive et simplificatrice permet une prise de poste sereine tant pour le chercheur recruté que pour sa famille proche. Des moyens humains et financiers sont alloués pour faire de l'UTT un employeur attractif tant sur le plan financier, contractuel et logistique (accompagnement des démarches administratives, immobilières, scolaires). C'est pourquoi l'UTT déploie des actions conséquentes en faveur d'une intégration simple et aisée.

L'ensemble des dispositifs appliqués aux chercheurs témoigne des ambitions de l'UTT en matière de Développement durable et Responsabilité sociale. L'application d'une politique de recrutement Ouverte, Transparente et Basée sur le Mérite est un des maillons essentiels au déploiement de ces mêmes ambitions pour l'ensemble des activités de notre Université.