

Délibération du conseil d'administration n°2024/018

Vu le code de l'éducation et notamment ses articles L712-1, L712-2 et L712-3,

Vu le décret 2022-1537 du 8 décembre 2022 relatif à la COMUE « Université de Toulouse » (UT),

Vu l'avis conforme du directoire du 31 mai 2024,

Vu l'avis simple du Sénat Académique du 12 juin 2024,

Vu l'invitation qui a été adressée au Conseil d'Administration 8 jours avant la séance, conformément à l'article R17 du règlement intérieur de l'Université de Toulouse,

Considérant que 29 membres étaient présents ou représentés sur les 40 qui composent le conseil, le quorum étant atteint,

Le Conseil d'Administration du 28 juin 2024

Après en avoir délibéré et considérant les résultats du vote, à savoir :

- 29 voix favorables
- 0 voix défavorable
- 0 membre ne prenant pas part au vote
- 0 abstention

DÉCIDE

Le Conseil d'administration approuve la lettre d'orientation relative aux ressources humaines pour l'année 2025 (cf. document joint).

Toulouse, le 28 juin 2024

Le Président de l'Université de
Toulouse




Michael TOPLIS

A l'attention des établissements fondateurs de
l'Université de Toulouse

Copie aux organismes nationaux de recherche

Toulouse, le 27 mai 2024

Objet : lettre d'orientation en matière de ressources humaines pour l'année 2025

Mesdames, Messieurs,

Conformément aux statuts de l'Université de Toulouse¹, la deuxième conférence sur l'emploi scientifique de l'UT s'est tenue le vendredi 17 mai 2024, autour de quatre objectifs :

- Dresser un bilan de la mise en œuvre de la lettre d'orientation RH 2023 ;
- Partager les stratégies de recrutements des enseignants-chercheurs, chercheurs et enseignants et échanger sur leur lien avec la stratégie scientifique du site ;
- Identifier les attentes et contributions prioritaires vis-à-vis de la politique de site ;
- Identifier les orientations communes de la lettre d'orientation 2024.

Chaque établissement fondateur et organisme présent² a ainsi été invité à présenter :

- La campagne d'emplois 2024 et des orientations 2025 sur la base d'un modèle commun ;
- Les opportunités et contraintes de ces orientations vis-à-vis de la politique de site ;
- Les attentes et contributions prioritaires de l'établissement/organisme.

Les échanges qui ont suivi cet état des lieux partagé ont permis de tracer les principales lignes de la lettre d'orientation en matière de ressources humaines pour l'année 2025.

1. Orientations communes

La modélisation élaborée en 2024 et utilisée lors de la conférence sur l'emploi scientifique donne une vision commune et facilite les échanges. Les établissements s'inscrivent dans une démarche permettant d'assurer la continuité des missions de recherche, malgré des contraintes fortes et l'absence de compensation de l'ensemble du surcoût lié à des mesures nationales.

¹ Article R8.1 du RI de l'UT (version soumise au vote du CA de l'UT le 30 juin 2023), en annexe.

² Liste en annexe

Ils cherchent également à s'approprier les dispositifs scientifiques du site (TIRIS, ANITI...) pour en faire des éléments au soutien de leur politique de recrutement et de l'identité scientifique du site, tout en tenant compte des besoins spécifiques de l'établissement en matière de formation et de recherche.

Les éléments présentés ont permis de construire de nouvelles propositions pour aller au-delà des pratiques de recrutement jusque-là individuelles, et pour la politique de site :

- **Mettre en avant les grands projets du site** (et dispositifs associés) **dans les fiches de poste** (TIRIS, ANITI, Défis-clés, AMI-CMA...) pour renforcer l'attractivité des postes à l'instar de ce qui est déjà fait dans certains établissements (ex. INP)
- **Mieux articuler les dispositifs et les recrutements** : penser les recrutements en les environnant dès la construction de la fiche de poste afin de produire un effet levier rapide (avec impact sur la formation comme la création ou le renforcement de nouvelles formations sur de thématiques de pointe...). Avancer sur cette piste nécessite de produire une projection des dispositifs à venir sur les projets de site, des besoins identifiés par les établissements, et de les croiser.
- **Renforcer l'identité académique du site** : partir de l'identité scientifique du site matérialisé par les trois piliers de TIRIS pour orienter les recrutements futurs. Réflexion à mener sur l'idée de mettre en avant des domaines plus macro que les piliers TIRIS (« aéronautique et espace » par exemple) et/ou, au contraire, identifier des sujets prioritaires à une granulométrie plus fine (à rapprocher du travail en cours par le COMOP-TIRIS sur les « communautés des savoirs et pratiques »). De façon générale, distinguer les « besoins spécifiques » d'un établissement des « besoins collectifs » (dont politique de site), sur l'exemple de la prochaine campagne de postes à UT3

Orientation 1.1 pour 2025 : les établissements pourraient identifier le ou les meilleurs mécanismes pour faire des dispositifs des projets de site des opportunités pour les meilleurs recrutements

Une autre proposition a fait jour pour tirer profit de la dynamique collective en jouant les complémentarités. Il s'agirait de mettre en commun les demandes de postes sur une projection pluriannuelle entre établissements, en parallèle du dialogue avec les ONR, de prioriser les besoins et d'identifier qui assure le recrutement. Cela permettrait de donner une vision pluriannuelle et plus large aux équipes.

Orientation 1.2 pour 2025 : les établissements pourraient instruire la pluri-annualisation du dialogue objectifs moyens entre établissements et les ONR

2. L'attractivité du site auprès du personnel

Les établissements développeront des mesures pour renforcer l'attractivité des emplois, spécialement dans les situations dans lesquelles il y a parfois des difficultés à pourvoir les postes.

Une attention particulière sera apportée au besoin de développer et mettre en lumière l'environnement du chercheur en termes d'appui et de soutien à la recherche, et pour souligner la qualité de la communauté scientifique à laquelle il appartiendra en cas de recrutement sur le site toulousain.

Les établissements sont également attentifs en vue de l'accueil et des conditions de travail de l'ensemble du personnel, y compris notamment les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques et les personnels ingénieurs et techniques.

Conscients de la diversité des profils recherchés et de la richesse des carrières au sein du site toulousain, les établissements œuvrent pour encourager leurs personnels à acquérir de nouvelles compétences tout au long de leur carrière, y compris en assurant des possibilités de promotion interne et en veillant à la cohérence des mobilités existant entre établissements au niveau du site.

Orientation 2.1 pour 2025 : les établissements pourraient développer les formations inter-établissements pour poser les bases d'un plan de formation mutualisé à l'échelle du site, en s'inspirant des plans de formation croisés existants entre établissements.

Orientation 2.2 pour 2025 : les établissements pourraient mener une ou deux actions de formation à grande échelle sur un ou deux sujets en lien avec les projets portés par le site. Le sujet de l'intelligence artificielle et celui de la transition environnementale et sociétale sont adaptés dans ce cadre comme possibles projets pilotes.

3. Valeurs communes

Les établissements continuent leurs efforts en vue de la réalisation des valeurs communes relatives à la politique en matière de ressources humaines, notamment pour renforcer l'égalité femme-homme, pour poursuivre les démarches liées à la labellisation *Human resources strategy for researchers* (HRS4R) et pour assurer l'inclusivité des politiques de recrutement.

Orientation 3.1 pour 2025 : les établissements pourraient effectuer une mise en commun des plans d'égalité, développement d'actions communes, mutualisations en matière de valeurs communes dans le cadre de la vice-présidence « transition environnementale et sociétale » de l'UT.

Orientation 3.2 pour 2025 : les établissements pourraient, autour de la labellisation HRS4R, continuer la mise en réseau, le partage des plans d'action, le soutien méthodologique et l'aide à la préparation de l'évaluation.

Orientation 3.3 pour 2025 : les établissements pourraient porter une attention continue à l'objectif de recruter des personnes en situation de handicap, y compris par des procédures de recrutement spécifiques lorsque cela est possible.

Les établissements ont nommé et formé des référents sur différents sujets, liés notamment aux exigences nationales, et le fonctionnement des référents au niveau de l'ensemble de l'UT peut être optimisé. Un travail croisé mérite d'être mis en place de manière à animer le vivier des référents formés et d'assister les autres établissements dans le respect de leurs obligations. Ce travail pourrait être élargi à la question des risques psycho-sociaux et des violences sexistes et sexuelles pour lesquelles des cellules d'écoute sont déployées. Un dépaysement des enquêtes administratives entre établissements au niveau du site peut apporter une valeur ajoutée au traitement des demandes.

Orientation 3.4 pour 2025 : les établissements pourraient mettre en commun les listes des référents entre les établissements et étudier la mise en place de dispositifs adaptés en lien avec la vice-présidence « transition environnementale et sociétale » de l'UT.

Orientation 3.5 pour 2025 : les établissements se tiendraient disponibles pour répondre, dans la mesure du possible, aux sollicitations des autres établissements de l'UT qui leur demanderaient d'intervenir pour contribuer à la réalisation de leurs obligations déontologiques et en matière d'enquêtes administratives.

4. Partage d'outils

Lorsque les établissements sont amenés à acquérir de nouveaux outils pour couvrir des fonctions RH, une concertation entre établissements aura lieu, dans la mesure du possible et dans une perspective de simplification des procédures et outils, avant la mise en place de nouveaux outils numériques.

Orientation 4.1 pour 2025 : les établissements pourraient identifier une procédure dans le cadre de la VP numérique en lien avec les actions du rapport Gillet.

5. Observatoire RH

Un observatoire a été créé en 2024 (cf. décision en annexe). Il convient maintenant d'identifier les sujets prioritaires et lancer les travaux pour outiller la politique de site en matière de RH

Orientation 5.1 pour 2025 : GT VP RTI et lien avec DRH

Le président de l'Université de Toulouse


Michael Toplis

Annexe

Extrait de l'article R8.1 du RI de l'UT (version soumise au vote du CSA et du CA de l'UT des 22 et 30 juin 2023).

« La lettre d'orientation en matière de ressources humaines est produite à l'issue de la conférence sur l'emploi scientifique organisée chaque année à la fin du premier trimestre de l'année civile avec les président.e.s, directeurs ou directrices et/ou vice-président.e.s CA (ou assimilés) et les DGS des établissements fondateurs, ainsi que les représentants des ONR. La lettre d'orientation est élaborée par le président de l'UT avec le directoire, lequel émet un avis conforme, puis validée par le conseil d'administration, après avis du sénat académique de l'Université de Toulouse. Cette lettre s'applique aux établissements fondateurs et présente (...). Elle est produite en amont des campagnes d'emplois dans les établissements. Le conseil d'administration de l'Université de Toulouse se prononce a posteriori, lors de la validation du compte financier de l'année suivante, sur la conformité de la campagne d'emplois de chaque établissement fondateur et des établissements membres ayant accepté cette compétence, avec l'orientation proposée. »

Etablissements et Organismes présents lors de la conférence

UT2J
UT3
Toulouse INP
INSA-Toulouse
INUC
ISAE
INSERM...

Décision de la création d'un observatoire RH

