

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

Copie aux organismes
nationaux de recherche

Toulouse, le 21 juin 2023

Objet : lettre d'orientation en matière de ressources humaines pour la campagne d'emploi 2024

Conformément aux statuts de l'Université de Toulouse (UT), la première conférence sur l'emploi scientifique de l'UT s'est tenue le vendredi 2 juin 2023, autour de trois objectifs :

- Renforcer l'interconnaissance entre les membres de l'UT, en particulier sur le recrutement des enseignants-chercheurs, chercheurs et enseignants ;
- Identifier les attentes et contributions prioritaires vis-à-vis de la politique de site ;
- Identifier les principaux axes de la lettre d'orientation en matière de ressources humaines pour la campagne d'emploi 2024.

Chaque établissement fondateur et organisme présent (1) a ainsi été invité à présenter :

- les grandes orientations en matière de ressources humaines que traduit la préparation de la campagne d'emploi ;
- les critères d'élaboration de la campagne d'emploi en lien avec les priorités scientifiques/stratégiques du site (piliers de Tiris, Défis clés, Écoles universitaires de recherche, etc.) ;
- les opportunités et les contraintes de ces orientations vis-à-vis de la politique de site ;
- les attentes et contributions prioritaires de chaque établissement/organisme quant aux valeurs qui fondent leur politique en matière de ressources humaines et quant aux outils communs.

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 la campagne d'emploi 2024 (2).

I. Vers une méthodologie commune : modélisation de la priorisation des besoins

Afin d'améliorer la représentation et la lecture de cette diversité tout en cherchant à identifier des axes de convergence, les établissements fondateurs se proposent de transposer leur modèle individuel de priorisation en un modèle commun établi selon trois niveaux « Axes / Enjeux / Priorités » et de projeter son inscription dans le programme Tiris.

Un modèle type sera communiqué par l'UT aux établissements fondateurs à la rentrée de septembre 2023. Sur la base de ce format simple, les établissements présenteront leur campagne d'emplois 2024 au CA de l'UT de mars 2024.

Cette méthodologie partagée améliorera la perception globale des questions liées aux ressources humaines et permettra d'ancrer la stratégie scientifique du site sur la synthèse des réalités de ses membres.

II. Echange des meilleures pratiques au service de la stratégie de site

Les établissements fondateurs et ONR disposent d'outils et d'initiatives qui gagneront à être mieux articulés afin de renforcer la politique d'attractivité du site. Les deux programmes de TIRIS que sont *Advanced Fellowship* et *Blockbuster* seront lancés en priorité en vue de l'accueil des chercheur-es et de leur famille, jusqu'à leur recrutement (chaires de professeur-e junior, directeur-trices et chargé-es de recherche externes). Une attention spécifique sera portée pour créer et garantir les conditions d'une attractivité internationale ambitieuse, qui enrichira les savoirs et les pratiques des chercheur-es et contribuera ainsi au développement scientifique du site.

III. Valeurs communes portées par l'Université de Toulouse

L'UT, ses établissements et les organismes nationaux de recherche réaffirment leur engagement en matière de recrutement inclusif, de promotion de la diversité, d'égalité entre les hommes et les femmes, et d'élaboration d'un schéma pluriannuel pour le handicap. **L'organisation d'un échange de bonnes pratiques est intégrée à la feuille de route des vice-président.e.s Ressources et transformation institutionnelle et Transitions environnementale et sociétale.**

Pour 2024, une attention particulière sera accordée au recrutement et aux conditions de travail des chercheurs conformément au label HRS4R (*Human resources strategy for researchers*). Un échange de bonnes pratiques est mis en place à destination des établissements déjà engagés dans la labellisation, de manière à identifier des actions qui pourraient être réalisées conjointement. Pour les autres établissements, une coordination des démarches de labellisation est mise en œuvre. Elle pourra s'adresser aussi aux ONR engagés dans la labellisation.

IV. Partage d'outils au service de la politique de site

L'intérêt des réseaux métiers dont les actions vont de l'échange de pratiques à l'élaboration de réponses à des problèmes communs n'est plus à démontrer. Les principaux réseaux métiers du site seront identifiés en 2024 (réseaux métiers des directeurs et responsables des ressources humaines, délégués à la protection des données, responsables de la sécurité des systèmes d'information, ou encore réseaux impliqués dans la prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la cyber sécurité, etc.), en clarifiant leurs missions et leurs périmètres (fondateurs, ONR, membres, etc.).

Un partage sur les outils RH coexistants sur le site sera organisé, ainsi que des échanges au sein de l'UT en amont des choix de nouveaux outils par l'UT ou les établissements fondateurs.

Enfin, pour répondre à la priorité de mobilité des agents, un outil de type « Aire de mobilité » sera mis en place en 2024 pour faciliter le partage de candidatures entre les établissements et les organismes et ainsi faciliter la poursuite de carrière des agents contractuels en fin de contrats.

V. Observatoire RH

Dès 2023 un groupe de travail sera instauré pour définir les contours et les premières productions d'un observatoire en matière de ressources humaines de l'Université de Toulouse.

(1) UT2 Jean Jaurès, UT3 Paul Sabatier, INSA Toulouse, INUC, ISAE, CNRS, Inserm, Onera

(2) 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. »

Aucun établissement membre n'a accepté cette compétence pour la lettre concernant la campagne d'emplois 2024.

Le président de l'Université de Toulouse



Michael TOPLIS