**HRS4R – Groupe de travail n° 2 : recrutement**

Compte-rendu de la réunion du 11/09/2019

*Présents :* ***Corinne MANSON****, Karine ABDEREMANE, Lucie BRISSON, Manuelle RUILIER, Oriane MOUSSET, Daniel ALQUIER, Emmanuel NERON, Thierry MOREAU, François TRAN-VAN, Christian GARBAR, Frédéric MATYJAS*

*Excusés : Isabelle VIRLOGEUX-PAYANT, Valérie PENNEQUIN, Isabelle GUILLOUET, Yves RAINGEAUD*

* **Introduction : présentation rapide et méthode :**

- rappel des items :

* **procédures de recrutement, ouvertes et transparentes**
* **comités de sélection**
* **transparence : information préalable des candidats concernant les critères de recrutement**
* **jugement du mérite : prise en compte de toute l’expérience du candidat et pas uniquement des publications**
* **chronologie du CV**
* **reconnaissance de l’expérience de mobilité**
* **reconnaissance des qualifications**
* **ancienneté : prise en compte de l’expérience préalablement acquise**
* **post-doctorat (principes du recrutement en post-doctorat)**

- distribué en séance, le support de travail proposé prend la forme d’un document excel, avec pour chacun des items analysés :

* à la 1ère colonne : rappel de la règlementation applicable, avec l'explication "littéraire" correspondante,
* 2ème colonne : analyse et comparatif des pratiques à l'UT, avec écart éventuel à relever (conforme ou non conforme ; si non conforme, qualification de l'écart),
* 3ème colonne : si écart relevé précédemment, propositions et idées d'actions correctives,
* 4ème colonne : exemples d'actions (Universités Paris Descartes et Compiègne),
* 5ème colonne : identification des responsables de la mise en œuvre des actions correctives, avec le délai de réalisation associé.

*Remarques : Il s’agit en quelque sorte d’une check-list des obligations minimales à respecter, avec l’objectif de réaliser le « gap analysis » prévu dans le processus d’auto-évaluation.*

*Même si les différents points réglementaires sont très détaillés, l’analyse ainsi que la réponse peuvent se concevoir item par item, ou encore par groupe d’items.*

*Document évolutif, il pourra à terme être complété (entre-autres) d’indicateurs permettant de suivre l’état d’avancement des actions mises en place.*

* **Pratiques existantes à l’UT et constats :**

- de manière générale, les pratiques en matière de recrutement des titulaires (MCF, PR) sont plutôt bien normées en termes d’ouverture et de transparence ; l’UT respecte le cadre à minima avec le recours à la plateforme GALAXIE sur le portail du ministère.

- mais cela est moins vrai concernant les non-titulaires (contractuels, doctorants). Une « charte des contractuels » existe, plus ou moins appliquée selon les cas, s’agissant d’un cadre « souple » non-obligatoire.

- pour les doctorants en particuliers, les modalités de recrutement sont rappelées dans les règlements intérieurs des différentes écoles doctorales, avec en parallèle une diffusion des postes à pourvoir sur EURAXESS (via ADUM).

- l’établissement des fiches de recrutement est bien encadré à l’UT : vérifications/signatures par le Directeur de labo/d’UR et le Directeur d’UFR 🡪 validation par l’équipe Présidentielle 🡪 saisie dans GALAXIE via ADUM.

- la fiche-type de recrutement unique n’est pas encore généralisée ; également, au lieu d’avoir un seul compte pour l’UT, il existe parfois plusieurs comptes par laboratoire ou UR.

- l’harmonisation des fonctionnements dans le recrutement n’est pas aisé à réaliser pour toutes les disciplines, ceci du fait de certaines caractéristiques spécifiques ; l’exemple des ATER en est une bonne illustration, avec certains établissements passant dorénavant par des contrats d’enseignement au lieu de pratiquer des compagnes de recrutement en bonne et due forme.

- la mise en concurrence peut s’avérer compliquée à assurer sur certains projets de recherche du fait d’un nombre limité de candidats, de même que la justification du choix (exemple des ingénieurs de recherche avec les spécialisations par BAP)

- un onglet « recrutement », recensant les postes offerts, est présent sur le site web de l’UT 🡪 <https://www.univ-tours.fr/l-universite/recrutement/>

- en plus du règlement intérieur des comités de sélection, un guide de fonctionnement explicatif est disponible et transmis systématiquement à chaque Président de CDS ; chaque membre est également censé émarger à titre individuel.

- du fait d’un cadre réglementaire strict, des difficultés à satisfaire l’ensemble des critères lors de la constitution des comités de sélection (au moins la moitié de membres issus de l’extérieur) et lors de leur fonctionnement (règle du triple quorum le jour du jury).

- la consultation de la composition des comités de sélection est accessible sur le site web de l’UT (à vérifier néanmoins ; uniquement quelques rares exemples datant de 2010).

* **Phase identification des écarts et propositions d’action(s) :**

- actualiser la « charte des contractuels » qui date de 2014, en intégrant par exemple la loi récente sur la transformation de la fonction publique (contrat de projet notamment).

- travailler à la généralisation d’une fiche-type de recrutement unique, ainsi qu’un seul compte (et point d’accès ?) pour l’établissement.

- effectuer une publicité plus large des postes offerts sur des sites spécifiques (liés au handicap par exemple).

- enrichir/compléter le guide de fonctionnement actuel des comités de sélection par une partie consacrée aux contractuels.

- lors du déroulement des jurys de comités de sélection, et afin de prévenir les éventuels conflits d’intérêts qui pourraient survenir, rendre obligatoire la signature de l’engagement de déclaration d’intérêts par chaque membre à titre individuel.

- traduire en langue anglaise la page web de l’UT concernant les postes offerts au recrutement.

- mettre en place une procédure de recrutement commune à l’échelle de l’UT concernant les ATER.

* **Fin de réunion et suite :** Evento à lancer afin d’organiser la seconde réunion, si possible avant le 16/10/2019, date du Comité de Pilotage Stratégique du projet HRS4R.