

POLITIQUE OTM-R DE L'INSA TOULOUSE

Propos liminaires

En 2017, l'INSA Toulouse a présenté sa candidature au label HR Excellence in Research. L'engagement continu de l'établissement pour améliorer ses pratiques et ses prestations au profit des enseignants chercheurs, chercheurs et pour l'ensemble de ses personnels est ancien. Cette trajectoire s'inscrit dans le sens des principes de la Charte européenne des chercheurs et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs <https://www.insa-toulouse.fr/rejoindre-les-equipes/#label-hr>

En 2022, suite à l'autoévaluation interne de mi-parcours le label a été renouvelé jusqu'à la prochaine phase d'évaluation sur site qui aura lieu au printemps 2025.

Le renouvellement du label porté par la candidature INSA soutenue par toute la communauté de l'établissement inscrit désormais pleinement l'établissement dans l'espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le label est ainsi une reconnaissance des progrès réalisés dans la gestion des enseignants-chercheurs et des chercheurs, et notamment l'internationalisation des pratiques de recrutement et d'accueil, la mise en œuvre d'une cellule d'accompagnement de la gestion des carrières et de l'emploi des enseignants-chercheurs et des chercheurs, l'engagement à soutenir la formation professionnelle des enseignants-chercheurs et des chercheurs (plan de formation continue obligatoire à la prise de poste, participation aux colloques, soutien à la mobilité...); le label est également un appui à la certification ISO 9001 pour les fonctions RH dont l'obtention date maintenant de 2014.

Le plan d'action de l'INSA pour la labélisation HRS4R comprend quarante-trois actions, soit achevées soit en cours qui portent haut l'ambition de l'établissement et permettent d'adopter intégralement les principes de la Charte et du Code de la CE au profit des personnels. Néanmoins, le recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite n'est pas une nouveauté pour l'INSA qui traduit déjà ces principes dans ses recrutements, il est vrai sans le souci de le faire savoir (les recrutements se fondent déjà sur des documents existants) et de regrouper en cohérence ses initiatives.

Malgré les progrès réalisés l'établissement reste conscient que des efforts restent à faire notamment pour mieux s'ouvrir aux candidatures des enseignants-chercheurs et des chercheurs à l'international; poursuivre les actions pour favoriser un environnement de recherche de qualité reste également une priorité. Le label est ainsi le catalyseur pour améliorer le profil international de l'établissement.

La déclinaison d'un recrutement Ouvert, Transparent et basé sur le Mérite à l'INSA Toulouse

Les différentes étapes du processus de recrutement des enseignants-chercheurs et des chercheurs, de la phase de recrutement jusqu'à la phase de nomination sont normées par un corpus de textes nationaux ou issus de l'établissement. Conformément à la politique OTM-R, l'INSA intègre les principes du Code de conduite pour le recrutement des enseignants-chercheurs et des chercheurs.

Le panel des postes d'enseignants-chercheurs et de chercheurs est varié, les postes sont définis comme des postes de titulaires ou de non titulaires (chercheur en CDD ou CDI postdoctoral, attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER), ingénieurs de recherche en CDD ou en CDI).

I. Le recrutement des non titulaires

L'INSA a mis en place une charte des contractuels dont la publication en anglais est désormais faite]. Les profils de postes de contractuels sont définis par le directeur du laboratoire et son équipe et proposés au recrutement.

A l'échelle de l'établissement, l'ensemble des dispositions contractuelles prévues par la Loi de programmation de la recherche (LPR) sont mobilisées dans le cadre des recrutements liés aux activités du service des activités industrielles et commerciales (SAIC). La commission d'embauche, regroupant un responsable RH et enseignants-chercheurs ou chercheurs, fonctionne depuis plusieurs années et assure le suivi de la réglementation, l'analyse de l'employabilité et des conditions d'embauche. La commission d'embauche valide également la soutenabilité financière du recrutement.

Les postes en CDI font l'objet d'un dossier examiné par le Comité Social d'Administration composé du directeur et de dix représentants du personnel, qui est compétent pour examiner la politique de gestion des ressources humaines, et notamment le développement des compétences et qualifications professionnelles menée par l'établissement ; puis la Commission Consultative Paritaire à l'égard des Agents Non Titulaires (CCP ANT) est consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

II. Le recrutement des titulaires

Les profils de poste pour les titulaires sont définis par les laboratoires et département à l'aide d'un dossier spécifique porté par la direction de l'établissement puis validé par les instances (directoire, comité de direction, conseil scientifique et conseil d'administration).

Le processus de recrutement pour les postes d'enseignants-chercheurs titulaires est le suivant :

1. Phase de définition du profil de poste
2. Phase de publicité et d'information
3. Phase de sélection et de recrutement
4. Phase de nomination
5. Phase d'évaluation

Ces phases constituent autant d'éléments de contrôle pour assurer la maîtrise OTM du recrutement.

1. Phase de définition du profil de poste d'enseignant chercheur

La phase est OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE car:

Les profils sont définis par un collectif regroupant un ensemble de parties prenantes et d'experts.

Une réflexion a lieu au sein de l'établissement pour apprécier les besoins sur la base de plusieurs outils : élaboration d'un canevas type pour les demandes d'ouverture de poste, cartographie des disciplines enseignées au regard de la maquette d'enseignement, consommation des heures de la maquette d'enseignements et identification du potentiel enseignants-chercheurs et enseignants par départements, poids des heures complémentaires... Et pour la partie Recherche : originalité du profil recherche en lien avec les enjeux scientifiques portés par le site de Toulouse, éléments différenciant dans un contexte local, national et international, articulation avec la formation d'ingénieurs et de docteurs. Des échanges et des arbitrages sont rendus en comité de direction. Les profils

de poste sont présentés et validés en directoire avant de faire l'objet d'un avis du conseil d'administration et du conseil scientifique siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et enseignants (CAR et CSR) réunis conjointement. Une attention particulière est portée à la rédaction d'une partie du profil (notamment l'intitulé du poste et les mots clés) en langue anglaise.

2. Phase de publicité et d'information

La phase est OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE, en effet:

Seuls les documents réglementaires sont demandés aux candidats afin d'alléger la charge administrative pour les candidats.

Les publications sont effectuées sur l'application ministérielle GALAXIE-ANTEE qui rappelle les documents réglementaires. Les profils sont saisis avec indication de mots-clés Euraxess.

Une publication est également effectuée sur le site web de l'INSA Toulouse.

Les dossiers sont dématérialisés et déposés sur la plate-forme GALAXIE.

Si la candidature est recevable, le Président du Comité de Sélection y accède de façon directe et automatique.

La réglementation française prévoit obligatoirement les points suivants :

-Les candidats sont informés par un accusé de réception de la validité de leur candidature. Le suivi du dossier du candidat s'effectue à l'aide de GALAXIE-ANTEE. Le candidat peut visualiser à tout moment l'état d'avancement de son dossier. Un message électronique est automatiquement généré si son dossier fait l'objet d'une intervention du service RH (demande de pièces complémentaires, déclaration de recevabilité ou d'irrecevabilité, résultat des différentes phases du recrutement...)

-Les candidats sont informés du calendrier de sélection. Le calendrier est affiché sur la page Internet de l'établissement.

3. Phase de sélection et de recrutement

La phase est OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE car :

La composition du comité de sélection (COS) est paritaire, composé de membres experts indépendants.

La composition du COS obéit à des contraintes réglementaires strictes (parité homme-femme, parité professeurs des universités (PR)-maîtres de conférences (MCF) pour les recrutements de MCF, majorité de membres extérieurs à l'établissement, majorité de membres experts de la discipline).

La composition du COS fait l'objet d'une délibération du conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs (CAR) et d'une décision du directeur de l'INSA Toulouse. Elle est rendue publique avant le début des travaux du COS sur le site Internet de l'établissement et sur Galaxie

• La politique OTM-R est présentée lors de la réunion des présidents des comités de sélection à l'aide d'un support PPT.

Les points de réglementation sur la composition et le fonctionnement des COS sont rappelés, le guide de fonctionnement des COS élaboré par le ministère et le calendrier INSA sont distribués. De même, les différentes pièces administratives d'appui sont

transmises aux présidents des COS (modèle du rapport des rapporteurs, PV de délibération du COS, liste d'émargement du COS...).

Une information particulière est faite sur le respect des règles d'impartialité.

- Le rôle du membre du comité de sélection est défini

Chaque membre du COS a un rôle de jury de concours défini par le décret 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires relatives aux enseignants-chercheurs. Il est détaillé dans le guide de fonctionnement des COS.

4. Phase de nomination

La phase est OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE, ainsi :

□ À l'issue du CAR, une attestation de recevabilité est établie et transmise au ministère, accompagnée de la proposition de nomination du directeur, des listes d'émargement et des procès-verbaux de délibération des COS et du CAR et de la décision de constitution du COS. Le ministère, lorsque le candidat a accepté le poste, procède à l'affectation des candidats recrutés. La nomination des MCF est opérée par la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, celle des PR fait l'objet d'une publication au Journal Officiel et d'un décret du Président de la République.

Les enseignants-chercheurs recrutés sont informés qu'ils disposent ensuite d'une année pour demander leur reclassement (prise en compte des services effectués antérieurement à leur nomination dans le corps).

5. Phase d'évaluation

La phase est OUVERTE, TRANSPARENTE, BASÉE SUR LE MÉRITE car :

□ Les candidats ont la possibilité de demander la consultation des rapports relatifs à leur candidature rédigés par les rapporteurs du COS et/ou du CAR (possibilité réservée aux candidats classés).

□ Le suivi des candidatures s'inscrit dans le cadre de la démarche qualité. La mise en place d'indicateurs a été faite (par exemple nombre de demandes de refus de titularisation). L'évaluation intègre également le nombre de recours effectués par les candidats.

L'ensemble du processus de recrutement sur des postes d'enseignants-chercheurs est explicité dans le guide de recrutement. Il constitue la feuille de route opérationnelle du recrutement, à destination des directeurs de laboratoires et de départements de formation, des comités de sélection et tout particulièrement de leurs présidents, et enfin, des conseils scientifiques et d'administration restreints. Il est composé de documents déjà existants et mis en cohérence : statut des EC, arrêtés relatifs aux modalités de recrutement indiquant les conditions de candidature et les pièces constituant le dossier, le guide de fonctionnement des comités de sélection (COS), la fiche d'instruction relative au processus de recrutement, la note relative au respect du principe d'impartialité, le règlement intérieur des COS.