

**Conseil d'établissement  
Séance du 18 juillet 2023**

Délibération n°1  
**Portant approbation de la charte OTM-R  
(Open, transparent, and Merit based Recruitment –  
Politique de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite des chercheurs)**

*Vu l'ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;*

*Vu le décret n°2019-1095 du 28 octobre 2019 portant création de CY Cergy Paris Université et approbation de ses statuts ;*

*Vu la délibération de la commission de la recherche du 18 décembre 2018 portant approbation de la charte européenne du chercheur et du code de conduite pour le recrutement des chercheurs ;*

*Vu la délibération du conseil de site provisoire du 17 décembre 2019 portant approbation de l'engagement de l'établissement dans l'obtention du label HRS4R ;*

*Vu la délibération n°5 du conseil d'établissement du 13 avril 2021 portant approbation du plan d'actions HRS4R ;*

*Vu l'avis du conseil social d'administration du 6 juillet 2023 ;*

Considérant que la Commission européenne a souhaité renforcer et structurer la politique européenne de la recherche,

Considérant qu'elle incite, à ce titre, les établissements de recherche européens à améliorer leurs pratiques dans le recrutement, les conditions de travail et l'accompagnement des chercheurs en proposant un label HR Excellence in Research pour les établissements engagés dans une démarche qualité Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R),

Considérant que CY Cergy Paris Université a envoyé, en mai 2021, un dossier de demande de label à la Commission européenne comprenant notamment un plan d'actions visant à améliorer la stratégie de ressources humaines envers les chercheurs de l'établissement,

Considérant que l'établissement, ayant obtenu le label, s'est engagé à conduire certaines actions, telle la rédaction d'une charte ;

Considérant que cette charte, intitulée Charte OTM-R (Politique de recrutement ouvert, transparent et basé sur le mérite des chercheurs), engage CY Cergy Paris Université à promouvoir une culture de l'équité et de l'inclusion dans sa politique de recrutement,

Après en avoir délibéré :

### Vote

Nombre de membres en exercice : 49  
Nombre de membres présents : 29  
Nombre de membres représentés : 2  
Membres absents et non représentés : 18

Pour : 28  
Contre : 0  
Abstentions : 3  
Non-participation : 0

### **Article 1er :**

Le conseil d'établissement approuve la charte OTM-R telle qu'annexée à la présente note.

### **Article 2 :**

La présente délibération sera transmise au recteur de la région académique d'Ile-de-France, chancelier des universités, et entrera en vigueur à compter de sa publication.

### **Article dernier :**

La directrice générale des services et l'agent comptable de l'université sont chargés, pour ce qui les concerne, de l'exécution de la présente délibération.

Le président de CY Cergy Paris Université,



Laurent GATINEAU

Transmise au rectorat le : 29 août 2023

Publiée le : 29 août 2023

En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Cergy-Pontoise dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.

# **CHARTRE OTMR**

*Politique de Recrutement Ouvert, Transparent et basé sur le  
Mérite des chercheurs*

**Label HRS4R**

*Human Resources Strategy for Researchers*

En janvier 2000, la commission européenne a souhaité créer un Espace Européen de la Recherche dans le but de renforcer et de structurer la politique européenne de la recherche. Elle a ainsi affirmé sa volonté de faire de l'Europe une communauté compétitive, attractive et dynamique.

Parmi les actions pour atteindre cet objectif, la commission européenne incite les établissements de recherche européens à améliorer leurs pratiques dans le recrutement, les conditions de travail et l'accompagnement des chercheurs, en proposant un label HR *Excellence in Research* pour les établissements engagés dans une démarche qualité *Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R).

Cette démarche qualité s'appuie sur deux documents qui présentent les principes, les exigences, les rôles, les responsabilités et les devoirs des chercheurs, de leurs employeurs et des organismes financeurs :

- La charte européenne du chercheur : « elle vise à assurer que les relations entre les différentes parties contribuent au succès et à la performance, au transfert et au partage de données ainsi qu'au développement de la carrière des chercheurs »
- Le code de conduite du recrutement des chercheurs qui vise « à améliorer le recrutement pour rendre les procédures de sélection plus équitables et plus transparentes, et propose diverses méthodes pour évaluer leur mérite »

En mars 2020, CY Cergy Paris Université a notifié son intention d'obtenir le label HR Excellence in Research.

Les objectifs de la démarche sont en cohérence avec les projets et la politique de l'établissement et représentent un atout pour :

- Améliorer la qualité de l'emploi, du développement des compétences et de l'environnement de travail des chercheurs (Responsabilité Sociétale des Entreprises - RSE, Qualité de Vie au Travail - QVT)
- Développer l'attractivité de l'établissement
- Soutenir une forte ouverture à l'international

La politique **OTM-R** (*Open, Transparent and Merit-based Recruitment*) a pour objectif de promouvoir des pratiques de recrutement transparentes et équitables au sein des organisations de recherche et d'enseignement supérieur. Elle s'appuie sur les 40 principes de la **Charte européenne du chercheur** et du **Code de conduite de recrutement du chercheur** de l'Union Européenne.

**CY s'engage à mettre en œuvre cette démarche dans sa politique de recrutement et à promouvoir une culture de l'équité et de l'inclusion améliorant ainsi l'environnement de travail de ses personnels. Une attention particulière est portée sur le recrutement et les carrières des enseignants-chercheurs et des chercheurs.**

## Table des matières

1. Les personnels de l'établissement .....	4
1.1 Les personnels d'enseignement et de recherche .....	4
1.1.1 Les enseignants-chercheurs titulaires.....	4
1.1.2 Les enseignants-chercheurs contractuels, recrutés à titre temporaire .....	4
1.1.3 Les personnels chercheurs contractuels, recrutés à titre temporaire .....	5
1.2 Les personnels exerçant des activités de support et de soutien à l'enseignement et la recherche .....	5
2. Les processus de recrutement .....	5
2.1 Les offres d'emploi.....	5
2.1.1 La définition .....	5
2.1.2 La rédaction .....	6
2.1.3 La publication.....	6
2.2 La sélection .....	6
2.2.1 Pour le recrutement des fonctionnaires .....	6
2.2.2 Pour le recrutement d'agents non titulaires.....	7
2.2.2.1 Pour les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs .....	7
2.2.2.2 Pour les personnels administratifs.....	8
2.3 Recrutement et rémunération.....	8
2.4 Processus de CDIisation .....	9
2.4.1 Les enseignants et enseignant-chercheurs.....	9
2.4.2 Les personnel administratifs .....	9
3. Accueil et intégration des personnels.....	10
4. Evaluation du processus de recrutement .....	10

## 1. Les personnels de l'établissement

On distingue deux grandes catégories de personnels qui travaillent dans l'établissement : les personnels d'enseignement et de recherche et les personnels intervenant sur des fonctions de support ou de soutien à l'activité d'enseignement et de recherche.

Dans ces deux grandes catégories, on distingue ensuite les personnels titulaires ou fonctionnaires, ainsi que les agents non titulaires (ou contractuels car sous contrat de droit public).

- Les personnels titulaires sont des personnels fonctionnaires qui sont recrutés par concours pour occuper de façon permanente un emploi dans la fonction publique. Les fonctionnaires sont régis par des lois et des décrets.

- Les personnels non titulaires sont des personnels qui sont recrutés sous contrat de droit public, par l'Université, pour une durée limitée ou illimitée afin de pallier l'absence des personnels titulaires, d'exercer des fonctions particulières pour lesquelles aucun corps de fonctionnaire n'existe ou dans l'attente de la nomination d'un personnel titulaire.

L'affectation de fonctionnaires sur les emplois permanents de l'état ou de ses établissements publics est réaffirmée par l'Etat (Loi de transformation de la fonction publique 2019). Les employeurs publics sont tenus d'être exemplaires dans la gestion de leurs agents contractuels dans le respect des textes réglementaires.

### 1.1 Les personnels d'enseignement et de recherche

#### 1.1.1 Les enseignants-chercheurs titulaires

**Les enseignants du 1<sup>er</sup> et du second degré** sont des personnels titulaires qui accomplissent une mission d'enseignement. Ils participent à l'élaboration et à la transmission des connaissances, assurent la direction, le conseil et l'orientation des étudiants.

**Les professeurs des universités et les maîtres de conférences**, sont des personnels titulaires qui concourent à l'accomplissement d'une double mission de service public : l'enseignement et la recherche publique. Ils participent à l'élaboration et à la transmission des connaissances, assurent la direction, le conseil et l'orientation des étudiants et contribuent au développement de la recherche.

#### 1.1.2 Les enseignants-chercheurs contractuels, recrutés à titre temporaire

Parmi lesquels :

- **Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)** assurent des fonctions d'enseignement et de recherche dans le but de préparer une thèse ou de se présenter aux concours de recrutement de l'enseignement supérieur.

- **Les enseignants associés (PAST) et invités** sont des professionnels qui justifient d'une expérience professionnelle. Ils assurent des fonctions d'enseignant-chercheur, à mi-temps ou à temps plein.

- **Les enseignants et enseignant-chercheurs contractuels** qui assurent des missions d'enseignement et de recherche (pour les enseignants chercheurs) ainsi que l'encadrement des étudiants et des formations.

### 1.1.3 Les personnels chercheurs contractuels, recrutés à titre temporaire

Parmi lesquels :

- **Les chercheurs contractuels (« post doc »)** sont recrutés pour assurer des fonctions de recherche.
- **Les doctorants contractuels** sont des étudiants préparant leur doctorat.

## 1.2 Les personnels exerçant des activités de support et de soutien à l'enseignement et la recherche

Il s'agit de personnels titulaires et contractuels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) issus des ministères de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et de l'éducation nationale. Ils exercent leurs missions dans différentes structures des établissements d'enseignement supérieur et dans des domaines très différents : recherche, appui à la recherche, appui à l'enseignement, administration, scolarité, services techniques, médecine préventive, bibliothèques universitaires, etc.

Ils occupent des postes de niveau cadre ou ingénieur, assistant ingénieur, technicien ou agent de maîtrise et enfin employé répartis en trois catégories de fonctionnaires :

- Catégorie A : statut cadre, accès à partir de bac+3,
- Catégorie B : statut cadre intermédiaire, accès à partir du bac
- Catégorie C : statut employé, accès à partir du CAP

## 2. Les processus de recrutement

### 2.1 Les offres d'emploi

#### 2.1.1 La définition

L'objectif de CY est de garantir une large diffusion de ses offres d'emplois, tant en interne qu'en externe, que ce soit en France ou à l'échelle internationale, afin de faciliter l'accès à tous, sans aucune discrimination. Pour y parvenir, l'université utilise un portail de publication commun CYU.fr rubrique Recrutement, qui centralise les offres d'emplois de l'Université et de ses composantes.

L'utilisation du logiciel Flatchr facilite le suivi et la gestion des candidatures pour les offres d'emploi BIATSS à l'Université CY. Cet outil permet également une diffusion automatique de ces offres sur des sites spécialisés tels que LinkedIn.

Les offres de thèse et de mission doctorale sont quant à elles publiées via ADUM et Euraxess. Ces outils ne se substituent pas aux autres canaux habituels de diffusion des établissements recruteurs (médias, job market, réseaux de chercheurs).

Toutes les offres d'emploi enseignant sont publiées sur Euraxess.

### 2.1.2 La rédaction

Les profils de poste sont élaborés en collaboration avec un groupe composé de différentes parties prenantes et experts.

Une grande importance est accordée à la rédaction précise du profil y compris le titre du poste et les mots-clés, à la fois en anglais et en français.

Les critères de sélection sont clairement définis sur la fiche de poste.

### 2.1.3 La publication

La durée minimale recommandée de quatre semaines entre la publication des offres et la clôture des appels est respectée, conformément à la Loi de la Transformation de la fonction publique (Décret 28 décembre 2018, article 4).

## 2.2 La sélection

### 2.2.1 Pour le recrutement des fonctionnaires

Les personnels titulaires de l'Université sont recrutés dans le respect des principes de recrutement de la fonction publique. Tous les recrutements sont dématérialisés, sur des plateformes de l'université ou du Ministère selon les types de recrutement.

Pour les enseignants et les enseignants-chercheurs :

Toutes les informations relatives aux postes, aux candidatures et aux résultats sont consultables sur le site du ministère :

<https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html>.

Les règles qui régissent le statut des enseignants-chercheurs sont définies par le décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

Tous les comités de sélection sont constitués conformément aux règles de parité et d'inclusion d'experts indépendants. Leur composition est rendue publique sur le site Internet de l'établissement avant le début de leurs travaux.

Un rappel spécifique est effectué pour souligner l'importance du respect des règles d'impartialité. De plus, les présidents des comités de sélection recevront une présentation détaillée de la politique OTM-R, qu'ils sont tenus de faire respecter lors des processus de recrutement.

Pour les agents administratifs (BIATSS)

Les candidats aux concours ITRF (Ingénieurs et personnels Techniques, de Recherche et de Formation) et AENES (Personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur) trouvent sur les sites dédiés de la fonction publique toutes les informations utiles concernant les conditions générales d'inscription, les conditions de diplôme, les outils de préparation aux épreuves, et enfin les informations relatives au suivi et aux affectations.



## 2.2.2 Pour le recrutement d'agents non titulaires

### 2.2.2.1 Pour les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

#### a) Enseignants-chercheurs :

- Les ATER et « assimilés-ATER » sont recrutés sur des contrats d'une durée d'un an. Le recrutement des « assimilés ATER » est organisé au niveau des Composantes dans le respect des cadrages votés par le Conseil d'Etablissement.
- Les enseignants-chercheurs contractuels peuvent être recrutés sur des contrats d'une durée allant jusqu'à 3 ans (ces contrats sont renouvelables). Les candidats établissent un dossier de candidature qui sera étudié par un comité de recrutement dont la composition est précisée par un document de cadrage voté par le Conseil d'Etablissement. Le processus de recrutement doit appliquer les principes généraux de recrutement basé sur le mérite, dans le but de rassembler une grande variété d'expériences et de compétences et refléter un équilibre adéquat entre femmes et hommes. Une fiche de poste est établie pour chaque recrutement. La fiche de poste précise la discipline de recrutement et la nature du poste (enseignant ou enseignant-chercheur). En cas d'environnement recherche spécifique (cas d'une « chaire »), la fiche de poste précise cet environnement de recherche, notamment la charge d'enseignement, ainsi que les modalités de financement de l'environnement.

#### b) Enseignant contractuels

Le recrutement des enseignants contractuels est organisé au niveau des composantes selon leur organisation interne dans le respect des cadrages votés par le conseil d'établissement.

#### c) Chercheur contractuels

- Les chercheurs contractuels (« post doc ») sont recrutés à titre temporaire pour assurer des fonctions de recherche. Leur processus de recrutement est cadré par le conseil d'établissement.
- Les doctorants contractuels sont des étudiants préparant leur doctorat. Le contrat doctoral est créé par [décret du 23 avril 2009](#), et modifié par [décret du 29 août 2016](#), le contrat doctoral permet à de jeunes chercheurs de financer la préparation d'une thèse de doctorat. Il est ouvert à tout doctorant en première année de thèse à la date de début du contrat doctoral. D'une durée de trois ans, il apporte les garanties sociales d'un contrat de travail, conforme au droit public. De plus, l'établissement s'engage à apporter au doctorant contractuel l'encadrement et les formations nécessaires à l'accomplissement de ses missions. La candidature à un contrat doctoral est déposée auprès de l'école doctorale selon le calendrier fixé par cette dernière. Elle doit comprendre le descriptif du projet de recherche doctoral et l'accord du directeur de thèse pressenti. Les dossiers sont examinés par l'école doctorale de candidature selon les procédures mises en place par celle-ci.

### 2.2.2.2 Pour les personnels administratifs

Le service recrutement de CY :

- centralise les candidatures, et transmet au service concerné les candidatures en adéquation avec le besoin déterminé,
- assiste la composante ou la direction pendant la phase des entretiens de recrutement.

*Suivant la nature des missions qui lui seront confiées, le recruteur peut demander le passage d'un test pour s'assurer des qualités techniques du candidat.*

Pour chaque candidat retenu, la DRH vérifie systématiquement les conditions obligatoires pour le recrutement en qualité d'agent non titulaire d'un établissement public :

- a) Jouir de ses droits civiques
- b) Détenir un casier judiciaire vierge
- c) La situation particulière des candidats ressortissants étrangers (droit à travailler en France)
- d) Remplir les conditions des aptitudes physiques exigées pour l'exercice de ses fonctions
- e) Ne pas poursuivre un contrat de droit public sur des fonctions très proches dans la même entité

*Le niveau de recrutement de l'agent est lié à la nature des missions proposées et pas aux qualifications du candidat. Ce niveau de recrutement est d'ailleurs déterminé en premier lieu lors de l'expression du besoin de la composante ou de la direction.*

## 2.3 Recrutement et rémunération

Les obligations légales concernant l'information des candidats dont les dossiers ont été évalués par un comité de recrutement sont respectées. Tous les candidats sont informés de l'avancement de leur candidature, y compris en cas de refus. Ils ont également la possibilité de demander des informations supplémentaires sur les raisons du refus de leur candidature.

Le contrat de travail doit impérativement être signé au plus tard le jour de la prise de fonction et doit stipuler :

- a) L'article et éventuellement l'alinéa de l'article de la loi en vertu duquel il est établi
- b) La date à laquelle le contrat prend effet et la durée du contrat
- c) La durée de la période d'essai et la durée de préavis dans le cadre d'une résiliation de contrat en application du décret 86-83 modifié.
- d) Les missions
- e) Le(s) lieu(x) d'exercice de l'agent
- f) La quotité de travail
- g) La rémunération brute et la caisse de retraite complémentaire

## 2.4 Processus de CDIation

Le conseil d'établissement s'est doté de commissions d'instruction *ad hoc* pour les agents contractuels de l'établissement remplissant les conditions nécessaires pour prétendre à un contrat à durée indéterminée (CDI).

Le conseil d'établissement vote chaque année en même temps que le budget initial, le nombre de CDI et de postes ouverts au concours pour l'année à venir afin de préserver l'équilibre entre agents titulaires et agents non titulaires.

Les supports CDI sont votés chaque année (nouveaux supports, portage de CDI ou recrutement direct en CDI).

Lors des réunions techniques DRH organisées dans le cadre du dialogue de gestion, les agents, qu'ils soient BIATSS, enseignants ou enseignants-chercheurs, dont l'ancienneté approche les 4 ans, et selon l'article de recrutement figurant sur leur contrat, sont passés en revue pour chaque composante et chaque direction. Les demandes de cédésation font l'objet d'une demande explicite à cette occasion par la direction ou la composante (pour prise d'effet en campagne d'emploi N+1).

### 2.4.1 Les enseignants et enseignant-chercheurs.

Dans le cadre de la campagne de recrutement votée par le conseil d'établissement, les enseignants et enseignants-chercheurs recrutés à titre temporaire peuvent candidater à la CDIation, dans le respect des procédures votées par les instances de l'établissement. La CDIation présuppose la constitution d'un dossier qui est examiné par une Commission de CDIation. Le conseil d'administration du 21 mai 2019 a voté les conditions spécifiques de mise en œuvre de la procédure de CDIation pour les personnels enseignants. Le Conseil d'Etablissement du 21 juin 2022 a voté les conditions correspondantes pour les personnels enseignants-chercheurs. La composition des commissions de CDIation doit permettre la participation d'experts de la discipline et, pour les enseignants-chercheurs, prévoir la participation de membre externes à l'établissement et de spécialistes de la discipline.

### 2.4.2 Les personnel administratifs

Les dispositions pour la CDIation des personnels administratifs contractuels ont été votées dans les instances de l'université le 17 octobre 2017.

L'université accueille des agents contractuels recrutés en CDD sur des emplois de catégorie A, B ou C. La commission paritaire constituée telle que définie le 17 octobre 2017 procède à l'instruction des CDI et aux renouvellements des CDD à titre dérogatoire de la même manière pour toutes les catégories.

A l'issue des dialogues de gestion, en fonction de la soutenabilité financière de l'établissement, le nombre de postes ouverts aux concours et aux CDI est soumis au vote du CA concomitamment au vote du budget.

#### 2.4.2.1 Les modalités de candidature

Tous les agents qui remplissent les conditions statutaires peuvent présenter un dossier à la commission.

Ce dossier doit comporter les éléments suivants :

- Un rapport d'activité selon un modèle proposé
- Un rapport d'aptitude rédigé par le supérieur hiérarchique (n+1)
- La copie des évaluations depuis son entrée dans l'établissement

#### 2.4.2.2 Les critères d'instruction de la commission

La commission délibère dans le respect des critères en vigueur et validés au moment de la CDIation.

### 3. Accueil et intégration des personnels

Les conditions pour la prise de fonction et l'accueil (premier jour du contrat) sont définies en lien avec la structure d'accueil et la DRH.

L'ensemble des candidats recrutés a la possibilité de bénéficier d'un accompagnement dans ses démarches administratives.

Les écoles doctorales proposent aux directeurs de thèse, codirecteurs de thèse et à toutes les personnes encadrant ou participant au travail du doctorant une formation ou un accompagnement spécifique visant à prévenir toute forme de discrimination et de violence (Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat).

### 4. Evaluation du processus de recrutement

Le recrutement peut être considéré comme étant ouvert, transparent et basé sur le mérite lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- Dans la mesure du possible et en respectant les lois et réglementations en vigueur, des efforts sont déployés pour collecter des données dans le but d'étudier et auditer le processus.
- Des indicateurs de contrôle de la qualité et de transparence sont mis en place pour évaluer le processus.