Délibération n°2023/37

Vu le Code de l'éducation et notamment les articles L. 715-2 et suivants,
Vu le règlement intérieur et les statuts en vigueur de l'UTT.

Objet : Welcome Package

Le Conseil d'Administration approuve la mise en place du Welcome Package comme précisée ci-dessous :

1. **Contexte général et objectifs**

Le monde de l'éducation et de la recherche en France, comme dans de nombreux pays, connait de profondes et durables mutations.
Le monde universitaire s'inscrit dans ce contexte concurrentiel et doit, de ce fait, penser différemment son processus de recrutement et d'intégration pour attirer des jeunes chercheurs/chercheuses ou des talents affirmés. Il s'agit de les accompagner tout au long de leur carrière. Ceci passe par un accompagnement régulier et tout au long de leur engagement à l'UTT ainsi qu'une intégration spécifique passant par la procédure de *l'offre de bienvenue*.
Des raisons stratégiques imposent la création d'un environnement d'accueil favorable et attractif permettant à l'UTT de se distinguer dans le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les objectifs sont :

- Renforcer l'attractivité de l'UTT dans le cadre des recrutements de chercheur/chercheuse et d'enseignant-chercheur/d'enseignante-chercheuse afin de bénéficier de compétences, de potentiels et de talents permettant à l'établissement un rayonnement accru à la hauteur de ses ambitions ;
- Faciliter la prise de fonction et la bonne appropriation et compréhension du contexte institutionnel et professionnel ;
- Apporter une aide à la compréhension du fonctionnement de l'établissement, en comprendre la stratégie et les valeurs.

2. **Publics concernés**

Ce dispositif est à disposition exclusive des personnels UTT nouvellement recrutés. Il s'agit particulièrement des :

- Maîtresse/Maître de Conférences ;
- Professeure / Professeur des Universités (sauf promotion locale) ;
- Enseignant-Chercheur Contractuel/Enseignante-Chercheuse Contractuelle (ECC), (Les Chaires de Professeur Junior (CPJ) bénéficiant d'un fonctionnement particulier sont exclus de fait de ce mécanisme) ;
- Chercheuse/Chercheur des organismes de recherche (Directeur/Directrice à la Recherche ou Chargé(e) de Recherche) affectés dans une unité de recherche de l'UTT (pour l'ensemble hors dispositions concernant l'enseignement).

3. **Calendrier de mise en œuvre**

Le démarrage est prévu au titre de l'année universitaire 2023-2024 avec effet rétroactif à partir de septembre 2023.

Une première évaluation sera fixée en juin 2024 permettant de réajuster le dispositif pour la rentrée suivante.

A. Modalités de *l'offre de bienvenue* pour les Enseignants-Chercheurs/Enseignantes-Chercheuses

1. Mise en place, en lien avec le référentiel, d'une décharge de service adaptée (enseignant-chercheur/enseignante-chercheuse)

Tout nouvel arrivant ayant un statut d'enseignant-chercheur peut bénéficier d'une réduction de service (non cumulable avec la décharge statutaire de 1/6ème de service accordée aux Maîtres/Maîtresses de Conférences stagiaires) afin de développer un projet permettant un meilleur rayonnement de l'institution. Cette possibilité de décharge de service s'effectue sur la base d'un projet, proposé dans les deux années après le recrutement et proposé au directeur par une commission composée d'élus du conseil scientifique, du conseil des études et des directeurs fonctionnels, dans la limite maximale d'un tiers de service (64 HETD) reconductible pendant, au maximum trois an.
Par exemple, nature des projets éligibles :

- Mise en place d'une nouvelle formation et/ou production de nouveaux contenus, incluant des innovations pédagogiques en lien avec le CIP (compatible avec Eut+) et non pris en charge dans le cadre du référentiel ;
- Mise en place d'une nouvelle thématique de recherche de rayonnement national ou international ;
- Lancement de nouveaux projets (par ex European Research Council, IUF, LABCOM, EUR…) ou activité de recherche (ANR JCJC, projet européen…).
- …

2. Une définition du service d'enseignement dès la prise de fonction

Une fois la campagne d'emploi terminée, la DRH confirme les recrutements à la DFP en fournissant la liste des personnes recrutées ainsi que les fiches de postes associées.
À partir des profils en enseignement, les responsables de programme et les responsables des UE concernés réservent des créneaux de cours, TD ou TP pour les nouveaux arrivants, en cohérence avec les besoins identifiés lors de la préparation de la campagne d'emploi. Ils informent les nouveaux collègues des contenus qu'ils auront à enseigner, afin que ceux-ci puissent les préparer en amont de la rentrée.
À la rentrée, une rencontre entre les nouveaux recrutés et la DFP est organisée afin de leur expliquer le fonctionnement des formations à l'UTT, le référentiel d'équivalence horaire, le suivi des stages, le profil étudiant.

B. Modalités de *l'offre de bienvenue* pour les Enseignants-Chercheurs et chercheurs

1. Un accès prioritaire à une bourse de thèse les 3 premières années suivant son arrivée

Les UR s'engagent à prioriser les demandes de thèse des nouveaux arrivants afin de leur permettre de pouvoir rapidement diriger leur premier doctorant à l'UTT et de mettre en place leur(s) projet(s) de recherche. Ces demandes prioritaires sont gérées au niveau de chaque UR et entrent ensuite dans la procédure classique (DR et ED).

2. Financement sur projet dédié

Différents appels à projet interne à l'UTT (projet "exploratoire", "stagiaire" et "stratégique") sont ouverts aux nouveaux arrivants dans les premières années afin de permettre et de faciliter la mise en place de leur activité de recherche.

3. **Mise en place de mentorat**

Les nouveaux Enseignants-Chercheurs/Enseignantes-Chercheuses juniors (non HDR) bénéficient d'un accompagnement sous la forme d'un mentorat par un personnel sénior ; ceci permettant d'accompagner les Enseignants Chercheurs/Enseignante-Chercheuse en début de carrière mais aussi de répondre aux recommandations du Hcéres en accompagnant les jeunes Enseignants Chercheurs/Enseignantes-Chercheuses vers l'HDR.
Cet accompagnement est fixé pour une durée maximale de sept années à partir de la prise de fonction.

4. **Budget propre**

L'établissement contribue à un budget de fonctionnement de démarrage d'au moins 5000€ pendant les deux premières années dans l'établissement afin d'accompagner la mise en place de l'activité de recherche. Par ailleurs, les unités de recherche peuvent proposer d'autres mesures renforcées d'accompagnement sur leurs fonds propres (budget de fonctionnement de démarrage, mise à disposition d'espaces de laboratoires réservés, tutorat renforcé pour le dépôt de projets…).

Résultat du vote :

Nombre de membres : 24
Présents : 18
Pouvoirs : 5

Pour : 20
Contre : 2
Abstention : 1

Troyes, le 19 octobre 2023

Hervé GRANDJEAN
Le Président du Conseil d'Administration

Publié sur le site internet de l'UTT le : 23/10/2023
Transmis à Mme la Rectrice, chancelière des universités le : 23/10/2023