



Guide du recrutement des personnels enseignants

A l'Université de La Rochelle

Direction des Ressources Humaines

27 février 2017

Sommaire

1. Préambule	4
1. 1. Une campagne d'emplois	4
1. 2. Une campagne de recrutement	4
2. Code de conduite pour le recrutement	5
3. Enseignant.e-chercheur.euse	6
3. 1. Conditions	6
3. 1. 1. Recrutement de maîtres.esses de conférences.....	6
3. 1. 2. Recrutement de professeurs. es des universités	7
3. 2. Types de concours	7
3. 2. 1. Maître.esse de conférences.....	7
3. 2. 2. Professeur.e des universités	8
3. 3. Procédure	9
3. 3. 1. Session synchronisée	9
3. 3. 2. Session au fil de l'eau.....	10
4. Enseignant.e du second degré	11
4. 1. Conditions	11
4. 2. Procédure	11
5. Enseignant.e-chercheur.euse invité.e	13
5. 1. Conditions	13
5. 2. Procédure	13
6. Enseignant.e-chercheur.euse associé.e	15
6. 1. Conditions	15
6. 1. 1. Nomination à temps plein	15
6. 1. 2. Nomination à temps partiel	15
6. 2. Procédure	15
7. Enseignant.e-chercheur.euse contractuel.le	17
7. 1. Conditions	17
7. 2. Procédure	17
8. Enseignant.e contractuel.le	18
8. 1. Conditions	18
8. 2. Procédure	18
9. Attaché.e Temporaire d'Enseignement et de Recherche	20

9. 1. Conditions	20
9. 2. Procédure	20
10. Contrat doctoral	22
10. 1. Conditions	22
10. 2. Procédure	22
10. 3. Activités confiées	22
11. Lecteur.rice de langue étrangère	24
11. 1. Conditions	24
11. 2. Procédure	24
12. Maître.esse de langue étrangère	26
12. 1. Conditions	26
12. 2. Procédure	26
13. Vacataire	28
13. 1. Les chargés.es d'enseignement vacataires ou chargés.es de cours	28
13. 2. Les agents temporaires vacataires	29
13. 3. Obligation de service	29
13. 4. Procédure	29
Annexe 1 Code de conduite pour le recrutement des chercheurs	30
<i>Recrutement</i>	30
<i>Sélection</i>	30
<i>Transparence</i>	30
<i>Jugement du mérite</i>	30
<i>Variations dans la chronologie des curriculum vitae</i>	31
<i>Reconnaissance de l'expérience de mobilité</i>	31
<i>Reconnaissance des qualifications</i>	31
<i>Ancienneté</i>	31
<i>Nominations post-doctorat</i>	31
Annexe 2 Convention d'accueil de chercheur.euse invité.e	33

1. Préambule

Depuis qu'elle a obtenu les Responsabilités et Compétences Élargies (RCE) le 1^{er} janvier 2009, l'Université de La Rochelle a ouvert un vaste chantier consistant à conformer l'ensemble de ses dispositifs de recrutement aux nouvelles règles en vigueur d'une part, à les clarifier, à les articuler et à les parfaire d'autre part. L'objectif de cette rénovation est de mieux anticiper et de mieux satisfaire les besoins exprimés par les laboratoires de recherche et les équipes pédagogiques, dans le cadre d'une politique d'établissement claire et transparente, et dans les limites des moyens qui lui sont dévolus ou qu'il peut obtenir. Il s'agit aussi d'améliorer la qualité du recrutement notamment dans un contexte de raréfaction des ressources humaines. Le but est également d'accroître la notoriété et l'attractivité de l'université de La Rochelle à l'endroit des jeunes chercheurs comme des scientifiques confirmés, au niveau national et international.

C'est dans cette perspective que, le 14 mars 2011, le conseil d'administration de l'université de La Rochelle a souhaité adhérer à la "Charte européenne du chercheur" de mars 2005, et notamment à son "Code de conduite pour le recrutement" (cf. annexe). L'Université de La Rochelle a ouvert un vaste chantier consistant à conformer l'ensemble de ses dispositifs de recrutement et a été de ce fait une des toutes premières universités françaises à se conformer aux spécifications de cette charte.

Le recrutement des personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs procède d'un processus annuel décomposé en deux campagnes :

1. 1. Une campagne d'emplois

- > arrêtée par le conseil d'administration à l'automne ;
- > encadrée par les priorités et la politique d'établissement que le conseil d'administration a validées ;
- > consistant à déterminer, dans le cadre du dialogue de gestion, puis à arbitrer les besoins des laboratoires et des équipes pédagogiques, sur la base de données factuelles et objectives, de la politique pluriannuelle des composantes, des observations formulées par le comité de suivi des formations ;
- > afin de définir l'usage qui sera fait des postes vacants, des postes susceptibles de l'être ou des postes créés par l'établissement (statut, corps, discipline d'affectation, profil général, date et article du recrutement).

1. 2. Une campagne de recrutement

- > dont les modalités varient selon le type de poste à pourvoir ;
- > qui s'appuie sur des dispositions réglementaires ou sur des délibérations du conseil d'administration ;
- > et qui se réfère aux principes adoptés par l'établissement (cf. infra).

Le présent guide, à l'usage des personnels de l'établissement comme à celui des postulant.es, décrit précisément, selon chaque type de poste à pourvoir, les modalités de recrutement en vigueur à l'Université de La Rochelle.

2. Code de conduite pour le recrutement

Les principes généraux de recrutement adoptés par l'Université de La Rochelle se réfèrent au "Code de conduite pour le recrutement des chercheurs" qui constitue la section 2 de la "Charte européenne du chercheur" adoptée par le conseil d'administration en 2011 (cf. annexe).

Ces principes doivent être appliqués à l'occasion des différentes campagnes de recrutement, quelque soit le type de poste à pourvoir.

Ils sont porteurs des valeurs qui doivent guider l'action des différentes personnes impliquées dans les processus de recrutement de notre université.

Transparence, égalité de traitement des candidats, impartialité

L'Université de La Rochelle s'engage à mettre en place des procédures de recrutement ouvertes et transparentes.

Cet engagement implique une publication systématique des postes à pourvoir comportant un descriptif complet des profils d'emploi mettant en évidence la diversité des compétences recherchées ainsi que l'adoption de calendriers de recrutement réalistes. La publication intervient a minima sur le site web de l'établissement au sein d'une rubrique dédiée ainsi que sur des sites nationaux dédiés selon la nature des emplois à pourvoir.

Le principe de transparence suppose aussi une information régulière en direction des candidats, établie en amont de la sélection sur les modalités de recrutement, puis, à l'issue de la procédure, sur les résultats.

Les commissions ou comités mis en place pour les différents recrutements sont composés de façon à rassembler les expertises et compétences requises pour apprécier l'adéquation des candidats aux postes à pourvoir. Leur composition doit aussi garantir une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Se devant d'assurer un traitement égalitaire des candidats, ces commissions ou comités n'ont pour seul objectif que d'évaluer leurs qualifications, expériences et mérites respectifs afin de les départager.

3. Enseignant.e-chercheur.euse



Référence

Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 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 (article 22 à 30 et 33 pour les maîtres de conférences et 42 à 49-3 et 51 pour les professeurs des universités).



Le recrutement ne peut se faire que sur un emploi dévolu à cet effet lors de la campagne d'emplois.

3. 1. Conditions

3. 1. 1. Recrutement de maîtres.esses de conférences

Ils sont recrutés par concours ouverts par établissement. Ils doivent soit :

- > être inscrits sur une liste de qualification aux fonctions de maître de conférences (MCF) établie par le Conseil national des universités (CNU) (sauf si sont inscrits sur celle de professeurs des universités (PR)) ;
- > être enseignant-chercheur d'un niveau équivalent à celui de l'emploi à pourvoir, dans un établissement d'enseignement supérieur d'un État autre que la France (c'est le conseil académique siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs (CACR) qui se prononce sur le niveau des candidats sur la base d'un rapport établi par deux spécialistes de la discipline concernée dont un extérieur à l'établissement).

Pour candidater à une inscription sur une liste de qualification aux fonctions de MCF, les candidats doivent remplir l'une des conditions suivantes :

- > être titulaire du doctorat ou de l'habilitation à diriger des recherches (HDR), au plus tard à la date limite fixée par arrêté du ministre de l'enseignement supérieur pour l'envoi du dossier aux rapporteurs prévus au 2^{ème} alinéa de l'article 24 du décret de référence,. Le CNU peut admettre en dispense du doctorat certains diplômes universitaires, qualifications et titres de niveau équivalent ;
- > justifier, au 1^{er} janvier de l'année d'inscription, d'au moins 3 ans d'activité professionnelle effective dans les 6 ans qui précèdent (ne sont pas prises en compte les activités d'enseignant ou de chercheur dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique ou les activités mentionnées au III de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 ou à l'article 2 du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007) ;
- > être enseignant associé à temps plein ;
- > être détaché dans le corps des MCF ;
- > appartenir à un corps de chercheurs relevant du décret n°83-1260 du 30 décembre 1983.

3. 1. 2. Recrutement de professeurs. es des universités

Ils sont recrutés :

- > dans toutes les disciplines par concours ouverts par établissement ;
- > en outre, dans les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion, par des concours nationaux d'agrégation de l'enseignement supérieur.

Ils doivent, pour les concours prévus au 1°, 2° et 4° de l'article 46 du décret de référence, soit :

- > être inscrits sur une liste de qualification aux fonctions de PR établie par le CNU ;
- > être enseignant-chercheur d'un niveau équivalent à celui de l'emploi à pourvoir, dans un établissement d'enseignement supérieur d'un État autre que la France (c'est le CACR qui se prononce sur le niveau des candidats sur la base d'un rapport établi par deux spécialistes de la discipline concernée dont un extérieur à l'établissement).

Pour pouvoir être inscrit sur une liste de qualification aux fonctions de PR, les candidats doivent remplir l'une des conditions suivantes :

- > être titulaire de l'habilitation à diriger des recherches (HDR), au plus tard à la date limite fixée par arrêté du ministre de l'enseignement supérieur pour l'envoi du dossier aux rapporteurs prévus au 2^{ème} alinéa de l'article 45 du décret de référence. Le CNU peut admettre en dispense de l'HDR certains diplômes universitaires, qualifications et titres de niveau équivalent ;
- > justifier, au 1^{er} janvier de l'année d'inscription, d'au moins 5 ans d'activité professionnelle effective dans les 8 ans qui précèdent (ne sont pas prises en compte les activités d'enseignant ou de chercheur dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique ou les activités mentionnées au III de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 ou à l'article 2 du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007) ;
- > être enseignant associé à temps plein ;
- > être détaché dans le corps des PR ;
- > appartenir à un corps de chercheurs assimilé aux professeurs des universités.

3. 2. Types de concours

3. 2. 1. Maître.esse de conférences

Le recrutement des maîtres de conférences est assuré par un premier concours et, dans la limite du tiers des emplois mis aux concours (calcul au niveau national) dans l'ensemble des disciplines, par un deuxième, un troisième et un quatrième concours ainsi qu'au titre de l'obligation d'emploi et par la voie de la mutation :

- > un premier concours ouvert aux candidats titulaires, à la date de clôture des inscriptions, du doctorat ou de l'HDR ou dispensés (article 26-I-1°) ;
- > un second concours ouvert aux personnels titulaires de l'enseignement du second degré exerçant leurs fonctions en cette qualité dans un établissement d'enseignement supérieur depuis au moins 3 ans au 1^{er} janvier de l'année du concours et titulaires du doctorat ou de l'HDR (article 26-I-2°) ;
- > un troisième concours ouvert aux candidats comptant, au 1^{er} janvier de l'année du concours, au moins 4 ans d'activité professionnelle effective dans les 7 années précédentes (sauf activités d'enseignant, de recherche et certaines autres activités) et aux enseignants associés à temps plein en fonction au 1^{er} janvier de l'année du concours ou ayant cessé leurs fonctions depuis moins d'un an (article 26-I-3°) ;

- > un quatrième concours ouvert aux personnels enseignants titulaires de l'École nationale supérieure d'arts et métiers exerçant leurs fonctions en cette qualité dans un établissement d'enseignement supérieur depuis au moins trois ans au 1^{er} janvier de l'année du concours et titulaire du doctorat ou de l'HDR (article 26-I-4°) ;
- > par contrat ouvert aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi sous réserve que le handicap ait été jugé compatible avec l'emploi postulé. Les candidats doivent justifier des mêmes diplômes (doctorat ou HDR) ou niveau d'études que pour le premier concours et être inscrits sur la liste de qualification aux fonctions de maître de conférences ou en être dispensés (article 29) ; les candidats retenus sont recrutés par contrat d'une durée égale à celle de la période de stage prévue pour le corps des maîtres de conférences puis titularisés après appréciation de leur aptitude professionnelle, conformément aux dispositions prévues par le décret n°95-979 du 25 août 1995 ;
- > par voie de mutation ; si la durée d'affectation dans l'établissement est inférieure à trois ans, les candidats doivent obtenir l'accord de leur chef d'établissement donné après avis du conseil académique siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs ainsi que le cas échéant du directeur de l'IUT (article 33).

3. 2. 2. Professeur.e des universités

Le recrutement des professeurs des universités est assuré par les concours suivants ainsi que par la voie de la mutation :

- > par concours ouvert aux candidats titulaires, à la date de clôture des inscriptions, d'une HDR ou dispensés (article 46-1°) ;
- > par concours réservé aux MCF titulaires de l'HDR (dans la limite du neuvième des emplois mis au concours dans l'ensemble des disciplines) et qui ont accompli, au 1^{er} janvier de l'année du concours, 5 ans dans l'enseignement supérieur ou ont été chargés depuis au moins 4 ans, au 1^{er} janvier de l'année du concours, d'une mission de coopération culturelle, scientifique et technique en application de la loi n°72-662 du 13 juillet 1972. Les candidats doivent être affectés dans un établissement d'enseignement supérieur différent de celui où est ouvert le concours ou avoir accompli comme MCF une mobilité au moins égale à deux ans (article 46-2°) ;
- > par concours réservé aux MCF titulaires de l'HDR à la date de clôture des inscriptions (dans la limite du neuvième des emplois mis au concours dans l'ensemble des disciplines) et qui ont accompli, au 1^{er} janvier de l'année du concours, 10 ans dans un établissement d'enseignement supérieur dont 5 ans en qualité de MCF titulaire ou stagiaire (article 46-3°) ;
- > par concours ouvert aux candidats comptant, au 1^{er} janvier de l'année du concours, 6 années d'activité professionnelle effective dans les 9 années précédentes (sauf activités d'enseignant ou de recherche et certaines autres activités) ; aux enseignants associés à temps plein en fonction au 1^{er} janvier de l'année du concours ou ayant cessé d'exercer leurs fonctions depuis moins d'un an ; aux MCF membres de l'Institut Universitaire de France ; à des directeurs de recherche réunissant certaines conditions (dans la limite des deux neuvièmes des emplois mis au concours dans l'ensemble des disciplines ; article 46-4°) ;
- > par concours réservé aux MCF et enseignants-chercheurs assimilés, titulaires d'une HDR ou d'une équivalence ou dispensés, ayant exercé, au 1^{er} janvier de l'année du concours, pendant au moins 4 ans dans les 9 ans qui précèdent, des responsabilités importantes dans un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, dans les domaines énumérés à l'article 46-5° du décret de référence (dans la limite du neuvième des emplois mis au concours dans l'ensemble des disciplines) ;
- > dans la limite d'un nombre d'emplois fixé par arrêté du ministère chargé de l'enseignement supérieur, des concours sont réservés aux MCF et enseignants-chercheurs assimilés ayant

achevé depuis moins de 5 ans, au 1^{er} janvier de l'année du concours, un mandat de président d'université (article 46-1) ;

- > par la voie du concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur dans les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion (articles 48 à 49-2) ;
- > par voie de mutation ; si la durée d'affectation dans l'établissement est inférieure à trois ans, les candidats doivent obtenir l'accord de leur chef d'établissement donné après avis du conseil académique siégeant en formation restreinte aux professeurs des universités ainsi que le cas échéant du directeur de l'IUT (article 51).

3.3. Procédure

3.3.1. Session synchronisée

C'est le conseil d'administration (CA) qui détermine l'usage qui est fait de l'emploi, l'ouverture, l'article du concours de recrutement et le profil du poste. Le calendrier des opérations de recrutement dans le cadre de cette session est arrêté au niveau national par le ministère.

Le conseil académique siégeant en formation restreinte (CACR) aux enseignants-chercheurs fixe le nombre de membres des comités de sélection et le nombre minimum de ceux choisis parmi les membres de la discipline concernée.

Une commission ad hoc, assistée par la direction des ressources humaines, réunissant le Président, les vice-présidents, les directeurs de composantes, de départements et de laboratoires concernés par des postes mis aux concours, examine les propositions des composantes : proposition nominative des COS, noms du président et du représentant du CA, mots clés, profils de poste en enseignement et recherche, recours éventuel à une mise en situation professionnelle et ses modalités. Ces avis sont ensuite transmis au CACR.

La composition et la présidence des COS sont ensuite arrêtées par le CACR sur proposition du président de l'Université. Cette composition est rendue publique avant le début des travaux des COS.

Les postes sont alors publiés sur le site Galaxie.

Pour chaque emploi ouvert au concours :

- > la recevabilité des dossiers est examinée par le service chargé des recrutements au sein de la DRH ;
- > ces derniers sont ensuite transmis au président du comité de sélection qui nomme pour chacun d'entre eux deux rapporteurs. Trois réunions sont nécessaires : la première pour répartir les dossiers entre les différents rapporteurs, la seconde pour déterminer la liste des candidats qui seront auditionnés ; la troisième pour les auditions et le classement des candidats ;
- > la proposition du COS est transmise au CACR qui arrête la proposition finale (un candidat ou un classement de candidats). Le conseil d'administration siégeant en formation restreinte prend connaissance du nom du candidat sélectionné ou de la liste des candidats proposée par le conseil académique. Sauf dans le cas où ce conseil émet un avis défavorable motivé, le président adresse cette proposition au ministère (le directeur de l'IUT disposant alors d'un délai de 15 jours pour faire connaître un éventuel avis défavorable).



Par dérogation aux dispositions rappelées ci-dessus, le CACR examine prioritairement les candidatures à la mutation et au détachement des personnes qui remplissent les conditions prévues aux articles 60 et 62 de la loi du 11 janvier 1984 (fonctionnaires séparés de leur conjoint pour raisons professionnelles et fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés), avant examen par le comité de sélection.

Afin d'apprécier l'adéquation des candidatures au(x) profil(s) de poste(s) à pourvoir, le CACR peut s'appuyer sur des avis extérieurs suivant une procédure qu'il aura préalablement arrêtée.

Si le conseil académique retient une candidature, il transmet le nom du candidat sélectionné au conseil d'administration restreint. Lorsque l'examen de la candidature transmise conduit le conseil d'administration à émettre un avis favorable sur ladite candidature, le nom du candidat retenu est communiqué au ministre chargé de l'enseignement supérieur (sauf dans le cas où le directeur de l'IUT ferait valoir son droit de véto). Si l'avis du conseil d'administration est défavorable, il doit être motivé.

Si le conseil académique ou le conseil d'administration ne retient aucun candidat, ces candidatures sont alors examinées avec les autres candidatures par le comité de sélection.

3. 3. 2. Session au fil de l'eau

La procédure est identique à la procédure de la session synchronisée décrite supra mais selon un calendrier spécifique établi par l'établissement.



Politique d'établissement en matière d'endorecrutement

Dans le cadre du contrat pluriannuel 2012-2017, l'Université de La Rochelle s'est donné pour objectif d'inscrire la gestion de ses ressources humaines dans une démarche qualité. Un indicateur de performance établi dans ce domaine concerne le recrutement interne des enseignants-chercheurs ou endorecrutement.

En ce qui concerne le recrutement des maîtres de conférences, l'Université ne souhaite pas autoriser le recrutement de docteurs ayant fait leur thèse en son sein sans avoir acquis par la suite plusieurs années d'expérience internationale.

Pour ce qui est du recrutement des professeurs des universités, l'établissement souhaite que soit prise en compte l'évolution de carrière de ses maîtres de conférences dans le cadre de la démarche initiée de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC).

Les présidents des comités de sélection sont invités à prendre connaissance de l'indicateur de performance du pilotage de l'établissement relatif au recrutement interne des enseignants-chercheurs - cf. fiche indicateur n°7 du contrat pluriannuel 2012-2017 - p.28.

4. Enseignant.e du second degré



Références

Décret n°72-580 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré ;

Décret n°72-581 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs certifiés.



Le recrutement ne peut se faire que sur un emploi dévolu à cet effet lors de la campagne d'emplois.

4.1. Conditions

Les emplois sont ouverts :

- > à l'affectation pour des fonctionnaires du ministère de l'éducation nationale relevant des corps des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel (PLP) ou des professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) en activité, disponibilité, détachement ou congés divers ;
- > en détachement pour les fonctionnaires de catégorie A (non enseignants), les personnels enseignants d'un autre ministère que l'éducation nationale et les professeurs des écoles.

4.2. Procédure

C'est le conseil d'administration (CA) qui détermine l'usage qui est fait de l'emploi, la publication et le profil général du poste.

Sur proposition des composantes, le président constitue pour chaque emploi une commission ad hoc qui doit comporter :

- > le directeur de la composante ou du service, qui la préside ;
- > le responsable de la formation (s'il y a lieu) ;
- > le directeur de département (s'il y a lieu) ;
- > deux enseignants du second degré (de l'établissement ou extérieurs à l'établissement) ;
- > deux représentants du conseil de composante ou du service commun concerné, parmi les enseignants du second degré ou les enseignants-chercheurs titulaires.

La moitié au moins des membres de cette commission doit relever de la discipline concernée (au sens large du terme).

Pour chaque emploi ouvert au recrutement :

- > la recevabilité des dossiers transmis est vérifiée par le service chargé des recrutements au sein de la DRH ;
- > la commission ad hoc examine les candidatures et auditionne les candidats retenus sur dossier ;

- > la liste des candidats classés par cette commission est présentée en CAC restreint aux enseignants et enseignants-chercheurs qui propose un classement définitif au président (le directeur de l'IUT disposant d'un délai de 15 jours pour faire connaître un éventuel avis défavorable motivé).

Conformément aux dispositions contenues dans la note de service publiée annuellement au bulletin officiel de l'éducation nationale, le président communique au ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche l'état récapitulatif des candidats classés et l'acceptation du candidat retenu à rejoindre le poste.

5. Enseignant.e-chercheur.euse invité.e



Référence

Décret n°85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités.



Le recrutement ne peut se faire que sur un emploi dévolu à cet effet lors de la campagne d'emplois.

5.1. Conditions

Le président de l'université nomme, par arrêté et pour une durée qui ne peut être inférieure à un mois sans pouvoir excéder un an, les invités parmi des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche.

Les invités ont les mêmes obligations de service que celles qui sont applicables aux enseignants-chercheurs titulaires de même catégorie.

L'arrêté de nomination peut être reconduit pour les années universitaires suivantes. Dans ce cas, la durée de l'invitation est, pour chaque année concernée, comprise entre trois et six mois.

5.2. Procédure

C'est le conseil d'administration (CA) qui détermine l'usage qui est fait de l'emploi, la publication et le profil général du poste.

Chaque emploi ouvert au recrutement est publié sur le site de l'Université de La Rochelle.

Pour chaque emploi ouvert :

- > la recevabilité des dossiers transmis est vérifiée par le service chargé des recrutements au sein de la DRH ;
- > la composante examine les candidatures et auditionne les candidats retenus sur dossier. Le directeur de la composante, après en avoir délibéré avec son conseil en formation restreinte, transmet une proposition de recrutement, avec le dossier complet du ou des candidats au service de gestion du personnel de la DRH. Ce ou ces dossiers doivent parvenir trois mois avant la date de recrutement afin de permettre au CACR de les examiner.
- > après examen, le CAC restreint aux enseignants-chercheurs fait une proposition fixant les modalités d'accueil et de rémunération au président.



Dans le cas de personnalités étrangères, une attention particulière doit être portée aux conditions de séjour pour l'obtention d'un visa scientifique ainsi qu'aux démarches administratives et délais en vue d'obtenir un visa.



Il convient de différencier les dossiers invités rémunérés sur le budget de l'établissement dont la procédure est rappelée ci-dessus, des autres invités dont l'établissement de la convention est de la compétence de la Direction de la Recherche et des Études Doctorales (DREDE) - cf. annexe 2.

6. Enseignant.e-chercheur.euse associé.e



Référence

Décret n°85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités.

Note DGRH A1 2/CL 2011-0296 du 22 août 2011 relative à la déconcentration en matière de recrutement et de gestion des enseignants associés.



Le recrutement ne peut se faire que sur un emploi dévolu à cet effet lors de la campagne d'emplois.

6. 1. Conditions

6. 1. 1. Nomination à temps plein

Les candidats de nationalité française ou étrangères doivent soit :

- > justifier d'une expérience professionnelle, autre qu'une activité d'enseignement, directement en rapport avec la spécialité enseignée d'au moins 7 ans dans les 9 années qui précèdent le 1^{er} janvier de l'année de recrutement pour un MCF ou 9 ans dans 11 années qui précèdent le 1^{er} janvier de l'année de recrutement pour un PR ;
- > être titulaire du doctorat : le doctorat d'État, le doctorat de troisième cycle et le diplôme d'ingénieur sont admis en équivalence du doctorat (cf. article 23 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié).

6. 1. 2. Nomination à temps partiel

Les candidats de nationalité française ou étrangère doivent justifier depuis au moins trois ans :

- > d'un emploi permanent leur assurant des revenus réguliers et suffisants ;
- > d'une expérience professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée.

S'il s'agit d'agents publics, ces derniers doivent obtenir une autorisation de l'autorité hiérarchique dont ils relèvent. Les agents exerçant dans un établissement d'enseignement ou de recherche ne peuvent être nommés enseignants associés à mi-temps.

Les enseignants associés ont les mêmes obligations de service que celles qui sont applicables aux enseignants-chercheurs titulaires de même catégorie.



La cessation de leur activité principale entraîne de plein droit la cessation du contrat d'association au terme de l'année universitaire en cours.

6. 2. Procédure

C'est le conseil d'administration (CA) qui détermine l'usage qui est fait de l'emploi, la publication et le profil général du poste.

Sur proposition des composantes, pour chaque emploi, une commission ad hoc est constituée ; elle doit comporter :

- > le directeur de la composante ou son représentant ;
- > le directeur de département ;
- > le directeur de laboratoire (s'il y a lieu) ;
- > 3 enseignants-chercheurs.

La moitié au moins des membres de cette commission doit relever de la discipline concernée (au sens large du terme).

Chaque emploi ouvert au recrutement fait l'objet d'une publication sur le site de l'Université de La Rochelle.

Pour chaque emploi ouvert :

- > la recevabilité des dossiers transmis est vérifiée par le service chargé des recrutements au sein de la DRH ;
- > la composante examine les candidatures et auditionne les candidats retenus sur dossier. Le directeur de la composante, après en avoir délibéré avec son conseil en formation restreinte, transmet une proposition de recrutement, avec le dossier complet du ou des candidats, au service de gestion du personnel de la DRH. Ce ou ces dossiers doivent parvenir trois mois avant la date de recrutement afin de permettre au CACR de les examiner.
- > après examen, le CAC restreint aux enseignants-chercheurs fait une proposition de recrutement fixant le niveau de rémunération au président.



Dans le cas de personnalités étrangères, une attention particulière doit être portée aux conditions de séjour pour l'obtention d'un visa scientifique ainsi qu'aux démarches administratives et délais en vue d'obtenir un visa.

Les actes afférents à la nomination des maîtres de conférences et au maintien en fonctions ou au renouvellement de fonctions de l'ensemble des associés, qu'ils soient professeur ou maître de conférences à plein temps ou à mi-temps, sont de la compétence du président.

Les professeurs associés sont nommés par décret pris par le Président de la République.

7. Enseignant.e-chercheur.euse contractuel.le



Références

Code de l'éducation, notamment l'article L.712-3.

Délibération n° 2014-05-19-2-1 du 19 mai 2014.



Le recrutement ne peut se faire que sur un emploi dévolu à cet effet lors de la campagne d'emplois.

7.1. Conditions

Le recours au contrat à durée déterminée d'enseignement et de recherche doit répondre à un besoin occasionnel uniquement, et sur des tâches d'enseignement et de recherche.

Le candidat doit être titulaire du doctorat au moment de la prise de fonction.

La durée du contrat est d'un an renouvelable deux fois. Le volume horaire d'enseignement est de 192 HETD ou tout autre combinaison équivalente et le volume horaire de recherches est de 803,50 h.

La rémunération correspond au premier échelon de la grille des maîtres de conférences.

7.2. Procédure

C'est le conseil d'administration (CA) qui détermine l'usage qui est fait de l'emploi, la publication et le profil général du poste.

La publication de l'emploi est assurée par la DRH sur le site web de l'université.

Un comité de sélection est constitué selon les règles applicables pour le recrutement d'enseignants-chercheurs titulaires, respectant la parité entre les représentants des maîtres de conférences et les représentants des professeurs des universités. La moitié au moins des membres de ce comité doit relever de la discipline concernée (au sens large du terme).

La recevabilité des dossiers transmis est vérifiée par le service chargé des recrutements au sein de la DRH. Les dossiers sont ensuite transmis au comité de sélection qui examine les dossiers et auditionne les candidats retenus.

Le classement des candidats retenus après audition est soumis à l'avis du conseil académique siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs.

8. Enseignant.e contractuel.le



Références

Code de l'éducation, notamment l'article L.712-3

Délibération n° 2014-05-19-2-1 du 19 mai 2014 modifiée par la délibération n°2016-12-12-2-1 du 12 décembre 2016 relative à la modification de la charge d'enseignement des CDD recrutés dans cadre de besoins occasionnels sur des tâches d'enseignement



Le recrutement ne peut se faire que sur un emploi dévolu à cet effet lors de la campagne d'emplois.

8.1. Conditions

- Les contrats à durée déterminée, dont les caractéristiques sont décrites ci-après, ne seront conclus que pour des tâches d'enseignement :
 - > qui ne peuvent pas être effectuées par des vacataires (volume horaire trop important, difficultés de recrutement dans la discipline, ...);
 - > qui correspondent à un besoin occasionnel avéré (absence prolongée d'un enseignant ou d'un enseignant-chercheur, poste vacant avant ouverture d'un concours de recrutement, besoin nouveau engendré par un afflux d'étudiants, ...);
 - > qui ne nécessitent pas un temps de préparation renouvelé pour chaque intervention ou en moyenne un temps de préparation supérieur à 3 heures effectives pour 1 heure d'enseignement;

Le candidat doit être titulaire d'un master ou équivalent.

La durée du contrat est d'un an renouvelable deux fois.

Le volume horaire d'enseignement est de 384 HETD à compter du 01/09/2017.

La rémunération correspond au deuxième échelon de la grille des professeurs certifiés.

- La possibilité de recruter en CDI peut être envisagée dans le cadre d'un besoin considéré comme pérenne et dès lors qu'il n'existe pas de corps de fonctionnaire équivalent et qu'il n'y a pas d'activité de recherche associée.

Le CDI ne peut être proposé qu'à l'issue de la première année ou après les renouvellements.

Le volume horaire d'enseignement est de 384 HETD.

La rémunération de base correspond au deuxième échelon de la grille des professeurs certifiés mais avec une grille d'avancement spécifique (cf. délibération de référence).

8.2. Procédure

C'est le conseil d'administration (CA) qui détermine l'usage qui est fait de l'emploi, la publication et le profil général du poste.

La publication de l'emploi est assurée par la DRH sur le site web de l'université. Une commission ad hoc est constituée qui doit être composée :

-
- > du directeur de la composante ou du service commun, qui la préside ;
 - > du directeur de département (s'il y a lieu) ;
 - > le responsable de la formation (s'il y a lieu) ;
 - > de deux représentants du conseil de la composante ou du service commun ;
 - > de deux enseignants du second degré (de l'établissement ou extérieurs à l'établissement).

La moitié au moins des membres de cette commission doit relever de la discipline concernée (au sens large du terme).

La recevabilité des dossiers transmis est vérifiée par le service chargé des recrutements au sein de la DRH. Les dossiers sont transmis à la commission ad hoc. Cette dernière examine les dossiers et auditionne les candidats retenus. Elle transmet un classement des candidats retenus après audition qui est soumis à l'avis du conseil académique siégeant en formation restreinte aux enseignants et enseignants-chercheurs.

Le renouvellement comme la proposition d'évolution en CDI est formulé par le directeur de département avec avis du directeur de la composante ou par le directeur du service commun. La proposition est soumise à l'avis du CAC restreint aux enseignants et enseignants-chercheurs.

9. Attaché.e Temporaire d'Enseignement et de Recherche



Référence

Décret n°88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur



Le recrutement ne peut se faire que sur un emploi dévolu à cet effet lors de la campagne d'emplois.

9.1. Conditions

Peuvent faire acte de candidature :

- > les fonctionnaires titulaires et stagiaires de catégorie A de l'État, des collectivités territoriales ou d'un établissement public en dépendant, inscrits en vue de la préparation du doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches ou s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur ;
- > les anciens allocataires d'enseignement et de recherche (doctorants contractuels) ayant cessé d'exercer leurs fonctions depuis moins d'un an, titulaires d'un doctorat et s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur ;
- > les enseignants ou chercheurs de nationalité étrangère ayant exercé des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche pendant au moins deux ans, titulaires d'un doctorat ;
- > les anciens moniteurs recrutés dans le cadre du monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur (doctorants contractuels avec activité complémentaire d'enseignement), titulaires d'un doctorat et s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur ;
- > les étudiants n'ayant pas achevé leur doctorat ; en ce cas, le directeur de thèse doit attester que la thèse peut être soutenue dans un délai d'un an ;
- > les titulaires d'un doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur.

9.2. Procédure

La répartition des emplois d'ATER mis à la disposition des composantes est arrêtée dans le cadre de la campagne d'emplois.

Ils sont publiés sur l'application Galaxie – ALTAÏR par la DRH. Le dépôt des dossiers se fait par l'intermédiaire d'une application informatique dédiée (DEMATEC). La recevabilité est de la compétence du service chargé des recrutements au sein de la DRH.

Une commission ad hoc est constituée. Elle est composée :

-
- > du directeur de la composante ;
 - > du directeur du département ;
 - > du directeur de laboratoire ;
 - > de trois enseignants-chercheurs dont un membre du conseil de la composante.

La moitié au moins des membres est de la discipline concernée (au sens large du terme).

La composante transmet au service de gestion du personnel le procès-verbal de sa commission proposant la liste de classement et les conclusions des rapporteurs selon un calendrier préalablement communiqué par la DRH. Ces propositions sont ensuite soumises au CAC restreint aux enseignants-chercheurs.

10. Contrat doctoral



Référence

Décret n°2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche, modifié par le **décret n° 2016-1173 du 29 août 2016**

10.1. Conditions

Afin d'encourager la formation à la recherche et par la recherche des diplômés de l'enseignement supérieur au niveau du doctorat et de faciliter leur orientation tant vers les activités de recherche que vers d'autres activités de l'économie, de l'enseignement et de la culture, les établissements publics mentionnés à l'article 2 du décret de référence peuvent, en application des dispositions de l'article L. 412-2 du code de la recherche, recruter des étudiants inscrits en vue de la préparation d'un doctorat par un contrat dénommé « contrat doctoral ».

Le contrat doctoral prend effet dans l'année qui suit la première inscription en doctorat, sauf dérogation accordée par le conseil académique.

Le contrat doctoral est conclu pour une durée de 3 ans. Si l'inscription en doctorat n'est pas renouvelée, il est mis fin de plein droit au contrat.

10.2. Procédure

L'établissement prévoit chaque année le nombre de supports proposé. La Direction Recherche, Partenariats, Innovation (DRPI) met en ligne les sujets de recherche. Les dossiers de candidature sont transmis aux laboratoires, qui proposent un classement des candidatures après audition. Une commission ad hoc est réunie pour finaliser les recrutements. Elle est composée des directeurs des écoles doctorales (ou de leurs directeurs-adjoints), des vice-présidents en charge des commissions recherche et formation, du délégué du centre de préparation au métier d'enseignant-chercheur (CPMEC), du directeur du collège des écoles doctorales, des directeurs de composantes (ou de leurs représentants) et de la DRH. Elle examine les candidatures et les avis rendus par les laboratoires et procède à l'attribution des emplois.

Le secrétariat de la DRPI transmet à la DRH la liste des étudiants retenus pour se voir proposer un contrat doctoral avec, pour chacun, précision des activités confiées, pour établissement des contrats de travail.

10.3. Activités confiées

Le service du doctorant contractuel peut être exclusivement consacré aux activités de recherche liées à la préparation du doctorat ou inclure, outre ces activités de recherche, des activités complémentaires.

Ces activités complémentaires, prévues dans le contrat, peuvent comprendre :

- une mission d'enseignement, y compris dans le domaine de la formation continue, pour un service au plus égal à un tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants chercheurs, (64 HETD) ;
- une mission dans les domaines de la diffusion de l'information scientifique et technique et de la valorisation des résultats de la recherche, dont la durée annuelle ne peut excéder 32 jours de travail ;

- une mission d'expertise effectuée dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation dont la durée annuelle ne peut excéder 32 jours de travail.

La durée totale des activités complémentaires aux activités de recherche confiées au doctorant dans le cadre du contrat doctoral ne peut excéder un sixième de la durée annuelle de travail effectif fixée par le décret du 25 août 2000 susvisé.

A titre exceptionnel, dans la mesure où le service du doctorant contractuel ne comprend que des activités de recherche ou s'il comprend des activités complémentaires dont la durée annuelle cumulée est inférieure au sixième de la durée de travail effectif, des activités d'enseignement ou d'expertise peuvent lui être confiées en dehors du contrat doctoral, sous réserve d'obtenir une autorisation de cumul d'activités ; ce cumul pouvant être envisagé dans les conditions précisées par le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif aux cumuls d'activités des agents publics.

Toutefois, la durée totale cumulée de ces activités et des activités complémentaires prévues dans le contrat doctoral ne peut excéder un sixième de la durée de travail effectif.

Enfin, il est rappelé que les doctorants contractuels ne peuvent exercer aucune autre activité d'enseignement ou d'expertise ou autre en dehors de celles précédemment évoquées.

11. Lecteur.rice de langue étrangère



Référence

Décret n°87-754 du 14 septembre 1987 relatif au recrutement de lecteurs de langue étrangère et de maîtres de langue étrangère dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur



Le recrutement ne peut se faire que sur un emploi dévolu à cet effet lors de la campagne d'emplois.

11.1. Conditions

La langue étrangère au titre de laquelle les candidats se présentent doit être leur langue maternelle ou une langue qu'ils pratiquent à l'égal de leur langue maternelle.

Ils doivent justifier d'un titre ou diplôme étranger d'un niveau équivalent à celui de la maîtrise ou d'une maîtrise.

La durée des fonctions est d'un an pour les candidats se présentant à titre personnel. Elle peut être renouvelée, à titre exceptionnel, une fois. Pour ceux qui seront proposés par les autorités de leur pays d'origine, la durée des fonctions peut être d'un, de deux ou de trois ans, renouvelable une fois pour une même période.

Lorsque la durée du contrat est de deux ou de trois ans, il peut être mis fin à ce contrat, au terme d'une première année de fonctions, par le président de l'université.

Les lecteurs de langue étrangère assurent un service annuel en présence des étudiants de 300 heures de travaux pratiques. Leur service peut comporter des travaux dirigés sans que leur nombre d'heures annuelles de travaux dirigés puisse être supérieur à 100.

Pour le décompte du service annuel des lecteurs de langue étrangère, une heure de cours magistral équivaut à une heure et demie de travaux dirigés et une heure de travaux dirigés à une heure et demie de travaux pratiques.

11.2. Procédure

C'est le conseil d'administration (CA) qui détermine l'usage qui est fait de l'emploi, la publication et le profil général du poste.

Sur proposition des composantes, pour chaque emploi, une commission ad hoc est constituée ; elle doit comporter :

- > le directeur de la composante ou du service commun ou son représentant
- > le directeur de département (s'il y a lieu) ;
- > le responsable de la formation (s'il y a lieu) ;
- > 3 enseignants-chercheurs ou enseignants dont un représentant du conseil de la composante ou du service commun.

La moitié au moins des membres de cette commission doit relever de la discipline concernée (au sens large du terme).

La publication de l'emploi est assurée par la DRH sur le site web de l'université.

La recevabilité des dossiers transmis est vérifiée par le service chargé des recrutements au sein de la DRH. Les dossiers sont transmis à la composante. Celle-ci examine les dossiers et auditionne les candidats sélectionnés. Elle transmet à la DRH un classement des candidats retenus après approbation par le conseil de composante réuni en formation restreinte. Ce classement est soumis à l'avis du conseil académique siégeant en formation restreinte aux enseignants et enseignants-chercheurs.

12. Maître.esse de langue étrangère



Référence

Décret n°87-754 du 14 septembre 1987 relatif au recrutement de lecteurs de langue étrangère et de maîtres de langue étrangère dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur



Le recrutement ne peut se faire que sur un emploi dévolu à cet effet lors de la campagne d'emplois.

12.1. Conditions

La langue étrangère au titre de laquelle les candidats se présentent doit être leur langue maternelle ou une langue qu'ils pratiquent à l'égal de leur langue maternelle.

Ils doivent justifier d'une année d'études doctorales accomplie avec succès à l'étranger ou d'une année d'études en troisième cycle accomplie avec succès en France.

La durée des fonctions est d'un an pour les candidats se présentant à titre personnel. Elle peut être renouvelée, à titre exceptionnel, une fois. Pour ceux qui seront proposés par les autorités de leur pays d'origine, la durée des fonctions peut être d'un, de deux ou de trois ans, renouvelable une fois pour une même période.

Lorsque la durée du contrat est de deux ou de trois ans, il peut être mis fin à ce contrat, au terme d'une première année de fonctions, par le Président de l'université.

Les maîtres de langue étrangère assurent un service annuel en présence des étudiants de 288 heures de travaux pratiques ou 192 heures de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente. Leur service peut comporter, à titre exceptionnel, des cours si les besoins du service le justifient.

Pour le décompte du service annuel des maîtres de langue étrangère, une heure de cours magistral équivaut à une heure et demie de travaux dirigés et une heure de travaux dirigés à une heure et demie de travaux pratiques.

12.2. Procédure

C'est le conseil d'administration (CA) qui détermine l'usage qui est fait de l'emploi, la publication et le profil général du poste.

Sur proposition des composantes, pour chaque emploi, une commission ad hoc est constituée ; elle doit comporter :

- > le directeur de la composante du service commun ou son représentant
- > le directeur de département (s'il y a lieu) ;
- > le responsable de la formation (s'il y a lieu) ;
- > 3 enseignants-chercheurs ou enseignants dont un représentant du conseil de la composante ou du service commun.

La moitié au moins des membres de cette commission doit relever de la discipline concernée (au sens large du terme).

La publication de l'emploi est assurée par la DRH sur le site web de l'université.

La recevabilité des dossiers transmis est vérifiée par le service chargé des recrutements au sein de la DRH. Les dossiers sont transmis à la composante. Celle-ci examine les dossiers et auditionne les candidats sélectionnés. Elle transmet à la DRH un classement des candidats retenus après approbation par le conseil de composante réuni en formation restreinte. Ce classement est soumis à l'avis du conseil académique siégeant en formation restreinte aux enseignants et enseignants-chercheurs.

13. Vacataire



Référence

Décret n°87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur

La période de recrutement n'est pas systématiquement équivalente à une année universitaire mais correspond soit à celle-ci soit à la période au cours de laquelle les interventions sont prévues (y compris pour un jour s'il s'agit d'une conférence), ces personnels étant engagés pour effectuer un nombre limité de vacances.

13. 1. Les chargés.es d'enseignement vacataires ou chargés.es de cours

Les candidats au recrutement en qualité de chargé d'enseignement vacataire doivent satisfaire à une exigence de compétence et d'expérience dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel pour pouvoir être recrutés.

Ce sont des personnalités qui doivent exercer une activité professionnelle principale consistant :

- > soit en la direction d'une entreprise ;
- > soit en une activité salariée d'au moins 900 heures annuelles, sur les 12 derniers mois et justifiée par une attestation d'employeur (ou 300 heures d'enseignement) ;
- > soit en une activité non salariée mais assujettie à la taxe professionnelle et justifiant qu'ils ont retiré de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers.

Cette activité professionnelle principale doit être exercée de manière effective et stable et doit leur assurer des revenus réguliers. S'ils perdent leur activité professionnelle principale, ils peuvent néanmoins continuer leurs fonctions d'enseignement pour une durée maximale d'un an.



Les auto-entrepreneurs doivent respecter certaines conditions, identiques à celles qui s'appliquent à tous les chefs d'entreprise et travailleurs non salariés à savoir :

- exercer, à titre principal, l'activité qui constitue l'objet pour lequel ils ont créé leur entreprise individuelle et mentionner clairement l'activité en cause (car l'auto-entrepreneuriat n'est pas une activité mais un régime social et fiscal simplifié qui permet de mener des activités diverses) ;
- être détenteurs de compétences qui ne puissent être mises en doute. C'est pourquoi, en cas de création récente de l'auto-entreprise, il est parfois nécessaire d'examiner le parcours professionnel antérieur et les autres activités que l'intéressé peut exercer en parallèle avant de procéder au recrutement de ces derniers ;
- être assujettis à la contribution économique territoriale ou avoir des revenus réguliers garantissant des moyens d'existence depuis au moins trois ans.

13.2. Les agents temporaires vacataires

Il peut s'agir :

- > d'étudiants préparant un diplôme de 3ème cycle et ne bénéficiant pas d'un contrat doctoral ;
- > de retraités, préretraités ou bénéficiaires d'un congé de fin d'activité n'ayant pas atteint la limite d'âge prévue par la réglementation en vigueur au 1er septembre de l'année universitaire du contrat, du privé ou du public à la condition d'avoir exercé au moment de la cessation de leurs fonctions une activité principale extérieure à l'établissement.

13.3. Obligation de service

Les chargés d'enseignement vacataires peuvent dispenser des cours, des travaux dirigés ou des travaux pratiques. Ils ne peuvent réaliser plus de 192 HETD toutes composantes confondues.

En revanche, les agents temporaires vacataires ne peuvent dispenser que des travaux dirigés ou des travaux pratiques, dans la limite de 96 HETD.

13.4. Procédure

Les intervenants extérieurs sont recrutés par le président de l'université, après avis du conseil académique siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs, sur proposition du directeur de la composante ou du service commun.

Il appartient aux composantes et services communs de mettre en œuvre la procédure de recrutement et de vérifier que les candidats remplissent les conditions de recrutement prévues par le décret de référence, en sollicitant en tant que de besoin l'expertise de la DRH.

Les dossiers complets (contrats signés par les intéressés et pièces justificatives) sont transmis par les composantes et services à la DRH selon un calendrier qui fait l'objet d'une diffusion annuelle, et, en tout état de cause, avant le début des vacances.

La DRH soumet ensuite les contrats à la signature du président.

Le conseil académique en formation restreinte aux enseignants-chercheurs rend un avis, chaque semestre, sur les recrutements effectués pour la période considérée.

Annexe 1

Code de conduite pour le recrutement des chercheurs (extrait de la « Charte européenne du chercheur » - 2005)

Le code de conduite pour le recrutement des chercheurs consiste en un ensemble de principes généraux et de conditions de base qui devraient être appliqués par les employeurs et/ou bailleurs de fonds lorsqu'ils nomment ou recrutent des chercheurs. Ces principes et conditions de base devraient garantir le respect de valeurs telles que la transparence du processus de recrutement et l'égalité de traitement de tous les candidats, notamment dans la perspective de l'établissement d'un marché européen du travail attrayant, ouvert et durable pour les chercheurs. Ils sont complémentaires aux principes et conditions de base décrits dans la charte européenne du chercheur. Les institutions et les employeurs adhérant au code de conduite témoigneront ouvertement de leur engagement à agir d'une manière responsable et respectable, et à fournir des conditions cadres équitables aux chercheurs, dans l'intention manifeste de contribuer à l'avancement de l'Espace européen de la recherche.

Principes généraux et conditions de base constituant le code de conduite

Recrutement

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient établir des procédures de recrutement ouvertes, efficaces, transparentes, favorables, comparables à l'échelle internationale, et adaptées aux types de postes publiés. Les annonces devraient donner une description étendue des connaissances et compétences requises, et ne devraient pas être spécialisées au point de décourager les candidats recevables. Les employeurs devraient inclure une description des conditions de travail et des droits, y compris les perspectives de développement de carrière. En outre, le délai séparant la publication de l'offre d'emploi ou de l'appel de candidatures et la date limite de réponse doit être réaliste.

Sélection

Les comités de sélection devraient rassembler des expertises et des compétences diverses, refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes et, si nécessaire et possible, inclure des membres issus de différents secteurs (public et privé) et disciplines, provenant notamment d'autres pays, et possédant l'expérience appropriée pour évaluer le candidat. Dans la mesure du possible, un large éventail de pratiques de sélection devrait être utilisé, telles que l'évaluation par des experts externes et les entretiens en tête-à-tête. Les membres des comités de sélection devraient être convenablement formés.

Transparence

Les candidats devraient être informés, avant la sélection, du processus de recrutement et des critères de sélection, du nombre de postes disponibles et des perspectives de développement de carrière. A l'issue du processus de sélection, ils devraient également être informés des points forts et des points faibles de leur candidature.

Jugement du mérite

Le processus de sélection devrait prendre en considération la totalité de l'expérience acquise par les candidats. Tout en se concentrant sur leur potentiel global en tant que chercheurs, il doit aussi

prendre en compte leur créativité et leur degré d'indépendance. Cela signifie que le mérite devrait être jugé tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif, en mettant l'accent sur les résultats remarquables obtenus dans un parcours professionnel diversifié et pas uniquement sur le nombre de publications. En conséquence, l'importance des indicateurs bibliométriques devrait être correctement pondérée au sein d'un éventail plus large de critères d'évaluation, tels que l'enseignement, la supervision, le travail d'équipe, le transfert de connaissances, la gestion de la recherche, l'innovation et les activités de sensibilisation du public. Pour les candidats issus du secteur industriel, une attention particulière devrait être accordée à toute contribution à des brevets, activités de développement ou inventions.

Variations dans la chronologie des curriculum vitae

Les interruptions de carrière ou les variations dans l'ordre chronologique des curriculum vitae ne devraient pas être pénalisées mais être considérées comme le développement d'une carrière, et donc comme une contribution potentiellement précieuse au développement professionnel des chercheurs vers un parcours professionnel multidimensionnel. Les candidats devraient être donc autorisés à soumettre des curriculum vitae basés sur des preuves, reflétant un ensemble représentatif de réalisations et de qualifications appropriées pour le poste sollicité.

Reconnaissance de l'expérience de mobilité

Toute expérience de mobilité, par exemple un séjour dans un autre pays/région ou dans un autre établissement de recherche (public ou privé), ou un changement de discipline ou de secteur, soit dans le cadre de la formation initiale de recherche soit à un stade ultérieur de la carrière de chercheur, ou encore une expérience de mobilité virtuelle, devrait être considérée comme une précieuse contribution au développement professionnel du chercheur.

Reconnaissance des qualifications

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient prévoir l'évaluation appropriée des qualifications universitaires et professionnelles de tous les chercheurs, y compris les qualifications non formelles, notamment dans le contexte de la mobilité internationale et professionnelle. Ils devraient s'informer et acquérir une compréhension complète des règles, des procédures et des normes régissant la reconnaissance de ces qualifications et, par conséquent, explorer le droit interne en vigueur, les conventions et les règles spécifiques relatives à la reconnaissance de ces qualifications par toutes les voies disponibles.

Ancienneté

Les niveaux de qualifications requis devraient correspondre aux nécessités du poste et ne pas être définis comme un obstacle à l'entrée. La reconnaissance et l'évaluation des qualifications devraient avoir pour axe central de juger les réalisations de la personne plutôt que sa situation ou la réputation de l'institution au sein de laquelle elle a acquis ses qualifications. Puisque les qualifications professionnelles peuvent être acquises au début d'une longue carrière, le modèle du développement professionnel tout au long de la vie devrait également être reconnu.

Nominations post-doctorat

Les institutions qui nomment des chercheurs titulaires d'un doctorat devraient établir des règles claires et des orientations explicites pour le recrutement et la nomination des chercheurs post-doctorat, y compris la durée maximale et les objectifs de ces nominations. Ces orientations devraient tenir compte du temps passé dans de précédentes nominations post-doctorat dans

d'autres institutions, et du fait que le statut post-doctorat devrait être transitoire, dans le but premier d'offrir des possibilités supplémentaires de développement professionnel pour une carrière de chercheur dans le cadre de perspectives d'avancement à long terme.

Annexe 2

Convention d'accueil de chercheur.euse invité.e



Il convient de différencier le recrutement d'enseignants-chercheurs invités rémunérés sur le budget de l'établissement dont la procédure est rappelée supra (cf. 5. Enseignant.e-chercheur.euse invité.e), de l'accueil d'autres personnes invitées pour lequel l'établissement de la convention est de la compétence de la Direction Recherche, Études Doctorales, Europe (DREDE).

Les conditions d'accueil d'un chercheur invité et la procédure afférente sont rappelées ci-après. Le modèle de cette convention d'accueil est disponible auprès de la DREDE.

Conditions

Cette procédure s'applique dans le cas d'un chercheur invité au sein d'un laboratoire qui n'est ni salarié, ni étudiant à l'ULR.

Peuvent bénéficier d'une convention de chercheur invité les personnes effectuant des travaux de recherche au sein d'un laboratoire et qui sont :

- titulaires d'un diplôme au moins équivalent au master ;
- couvertes par une assurance en responsabilité civile et pour le risque « Accidents du travail/Maladies professionnelles » ;
- ou en possession d'une attestation de leur employeur si celui-ci est signataire de la convention, mentionnant que leur établissement employeur prend en charge la couverture « Accidents du travail/Maladies professionnelles » lors de leur séjour à l'ULR.

La convention de chercheur invité fixe les conditions dans lesquelles le chercheur invité est accueilli à l'ULR dans le cadre d'un projet de recherche. Elle permet au chercheur invité d'avoir une carte professionnelle (pour un séjour supérieur à 6 mois) et un compte informatique à l'ULR.

Durée de la convention : un an maximum.

Signature de la convention

Le laboratoire remplit et fait signer deux ou trois (si l'établissement employeur signe) exemplaires de la convention de chercheur invité accompagnée de la fiche d'accueil et du tableau des risques professionnels en un exemplaire chacun, accompagnés d'attestations et de pièce d'identité et les transmet à la DREDE.

Le responsable de la DREDE vise les conventions et signe la fiche d'accueil. Les conventions sont ensuite transmises à la présidence pour signature du Président.

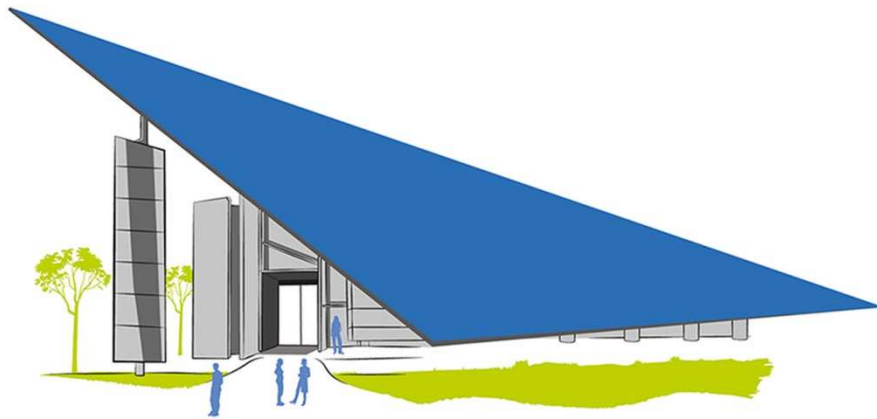
La DREDE adresse au laboratoire d'accueil un ou deux exemplaires originaux de la convention à remettre au chercheur invité et à l'établissement employeur s'il est signataire. Le laboratoire en garde une copie et la DREDE conserve un original. Une copie est transmise à la DRH pour que le chercheur soit enregistré dans l'application de gestion des personnels.

Création du compte informatique par la DSI

La DRH informe le laboratoire de l'enregistrement du chercheur invité dans l'application Mangué. Le laboratoire fait une demande de travaux à la DSI pour l'ouverture du compte informatique.

Création de la carte professionnelle par la DRH (séjours > à 6 mois)

Le laboratoire est prévenu par la DRH de l'enregistrement dans Mangué. Le laboratoire effectue une demande de travaux à la DRH pour la création de la carte professionnelle.



Direction des Ressources Humaines
Service de gestion du personnel, des retraites et de l'action sociale
23, avenue Albert Einstein – BP 33060
17031 LA ROCHELLE

www.univ-larochelle.fr