

UNIVERSITÉ DE TECHNOLOGIE DE COMPIÈGNE

UTC

Direction des ressources humaines



**GUIDE DU RECRUTEMENT DES
PERSONNELS ENSEIGNANTS,
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS
ET CHERCHEURS.**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

donnons un sens à l'innovation



ALLIANCE
RECHERCHE
UNIVERSITÉS



SOMMAIRE

PRÉAMBULE	4
1. UNE CAMPAGNE DE RECRUTEMENT	4
2. CODE DE CONDUITE POUR LE RECRUTEMENT	5
3. ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	5
3. 1. Types de recrutement	5
3. 1. 1. Maîtres de conférences	5
3. 1. 2. Professeurs des universités	6
3. 2. Conditions de recrutement	7
3. 2. 1. Recrutement de maîtres de conférences	7
3. 2. 2. Recrutement de professeurs. es des universités	7
3. 3. Procédure	8
3. 3. 1. Session synchronisée	8
3. 3. 2. Session au fil de l'eau	9
4. ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ	11
4. 1. Conditions	11
4. 2. Procédure	11
5. ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ASSOCIÉS	12
5. 1. Conditions	13
5. 1. 1. Nomination à temps plein	13
5. 1. 2. Nomination à mi-temps	13
5. 2. Procédure	13
6. ENSEIGNANTS-CHERCHEURS CONTRACTUELS (ECC)	14
6. 1. Conditions	15
6. 2. Procédure	15
7. ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	15
7. 1. Conditions	16
7. 2. Procédure	16
8. ATTACHÉS TEMPORAIRES D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE	17
8. 1. Conditions	17
8. 2. Procédure	17
9. CONTRAT DOCTORAL	18
9. 1. Conditions	18
9. 2. Procédure	19
9. 3. Activités complémentaires	19
9. 4. La rémunération	19
10. VACATAIRES	20
10. 1. Les chargés d'enseignement vacataires ou chargés de cours	20
10. 2. Les agents temporaires vacataires	20
10. 3. Obligation de service	20
10. 4. Procédure	21
10. 5. Les exclusions	21
10. 6. La rémunération	21
11. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	23
11.1 Zones à régime restrictif	23
11.2 Qu'est-ce que la PPST ?	23
11.3 Que sont les ZRR ?	23
11.4 Impacts sur les procédures de recrutement à l'UTC	23
11.4.1 Procédure de demande d'accès en zone à régime restrictif	23
11.4.2 Délai de réponse	24
GLOSSAIRE	25
ANNEXE	26



PRÉAMBULE

Depuis 2015, les modalités d'élaboration du plan de recrutement ont évolué dans le but d'articuler les analyses stratégiques de la recherche et de la formation motivant les demandes de postes, de manière à faire ressortir les convergences et les dissensus. Il s'agissait également d'articuler les avis du Conseil Scientifique (CS) et du Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU) dans une même analyse de ces demandes et argumentations.

Les besoins de recrutement priorités ainsi débattus et formalisés font l'objet d'un arbitrage, au niveau de la direction, dans le cadre de la capacité financière de l'établissement et de la soutenabilité de la masse salariale, et assis sur un certain nombre de critères stratégiques.

Les modalités d'élaboration du plan de recrutement (instances intervenant, calendrier, critères de priorisation et contexte) sont portées à la connaissance des acteurs en amont de son déploiement.

1. 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 de l'UTC ;
- 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 en matière d'enseignement et de recherche à pourvoir, les modalités de recrutement en vigueur à l'UTC.



2. CODE DE CONDUITE POUR LE RECRUTEMENT



L'université de technologie de Compiègne a obtenu le label HR Excellence in Research (HRS4R) en décembre 2016. Adhérent aux principes de la charte européenne du chercheur et du code de conduite pour le recrutement des chercheurs, l'UTC s'attache depuis fort longtemps à respecter les principes inscrits dans la politique de l'OTM-R et à développer une politique de recrutement ouverte, transparente et fondée sur le mérite.

La politique de l'OTM-R et à développer une politique de recrutement ouverte, transparente et fondée sur le mérite est disponible sur le site institutionnel de l'UTC :

<https://www.utc.fr/utc/lutc-en-bref/un-modele-innovant/charte-europeenne-du-chercheur/>

3. ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Références

Code de l'éducation,

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),

Guide de fonctionnement du comité de sélection de l'enseignement supérieur prévu par l'article L.952-6-1 du code de l'éducation et par les articles 9 à 9-2 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 de la DGRH en vigueur.

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

Les enseignants-chercheurs ont une double mission d'enseignement et de recherche. Ils concourent à l'accomplissement des missions du service public de l'enseignement supérieur prévues par l'article L. 123-3 du code de l'éducation ainsi qu'à l'accomplissement des missions de la recherche publique mentionnées à l'article L. 112-1 du code de la recherche. (article 2 du décret n°84-431).

3. 1. TYPES DE RECRUTEMENT

3. 1. 1. MAÎTRES DE CONFÉRENCES

Le recrutement des maîtres de conférences (MCF) est assuré par concours, par mutation et par détachement de la manière suivante :

- 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 deuxième concours ouvert aux enseignants 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 1er 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 1er janvier de l'année du concours, au moins 4 ans d'activité professionnelle effective dans les 7 années précédentes (sauf activités d'enseignant, de recherches, et certaines autres activités) et aux enseignants associés à temps plein en fonction au 1er 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 3 ans au 1er 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 leur établissement d'origine est inférieure à trois ans, les candidats doivent obtenir l'accord de leur chef d'établissement donné après avis du conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs ainsi que le cas échéant du directeur de l'IUT [article 33].

3. 1. 2. PROFESSEURS DES UNIVERSITÉS

Le recrutement des professeurs des universités (PR) est assuré par concours, par mutation et par détachement de la manière suivante :

- un concours ouvert aux candidats titulaires, à la date de clôture des inscriptions, d'une HDR [article 46-1°) ou dispensés (doctorat d'Etat ou autres dispenses) ;
- dans la limite du neuvième des emplois mis au concours dans l'ensemble des disciplines, par concours ouvert aux MCF titulaires de l'HDR qui ont accompli, au 1er janvier de l'année du concours, 5 ans dans l'enseignement supérieur ou ont été chargés depuis au moins 4 ans, au 1er 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°) ;
- dans la limite du neuvième des emplois, par concours ouvert aux MCF titulaires, à la date de clôture des inscriptions, de l'HDR et qui ont accompli, au 1er 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°) ;
- dans la limite des deux neuvièmes des emplois mis au concours dans l'ensemble des disciplines, par concours ouvert aux candidats comptant, au 1er janvier de l'année du concours, 6 années d'activité professionnelle effective dans les 9 années précédentes (sauf activités d'enseignant, de recherches et certaines autres activités) ; aux enseignants associés à temps plein en fonction au 1er 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 [article 46-4°) ;
- dans la limite du neuvième des emplois, par concours réservé aux MCF et enseignants-chercheurs assimilés, titulaires d'une HDR ou d'une équivalence ou dispensés et qui ont exercé, au 1er 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 (EPSCP), dans des domaines précisés à l'article 46-5° du décret de référence ;

- 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 1er janvier de l'année du concours, un mandat de président d'université ou de vice-président statutaire (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 ou conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux professeurs des universités ainsi que le cas échéant du directeur de l'IUT (article 51).

3. 2. CONDITIONS DE RECRUTEMENT

3. 2. 1. RECRUTEMENT DE MAÎTRES 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) (sauf si inscrit 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 scientifique siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs 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, 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 2ème alinéa de l'article 24 du décret de référence, du doctorat ou de l'habilitation à diriger des recherches (HDR). Le Conseil National des Universités (CNU) peut admettre en dispense du doctorat certains diplômes universitaires, qualifications et titres de niveau équivalent ;
- justifier, au 1er 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, les activités de chercheurs 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. 2. 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, à noter les maîtres de conférences titulaires et les enseignants-chercheurs assimilés sont dispensés de l'inscription sur la liste de qualification aux fonctions de professeur des universités,
- 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 scientifique en formation restreinte 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, 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 2ème alinéa de l'article 45 du décret de référence, de l'habilitation à diriger des recherches (HDR). Le doctorat d'Etat est admis en équivalence de l'habilitation à diriger des recherches. Les titulaires de diplômes universitaires, qualifications et titres de niveau équivalent peuvent être dispensés de la possession de l'habilitation à diriger des recherches par le Conseil National des Universités.
- justifier, au 1er 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, les activités de chercheurs dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) 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. 3. PROCÉDURE

3. 3. 1. SESSION SYNCHRONISÉE

Le conseil d'administration (CA) 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 d'administration siégeant en formation restreinte (CAFR) 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.

La composition, la présidence et la vice-présidence des COS sont ensuite arrêtées par le CAFR sur proposition du directeur de l'UTC. Cette composition est rendue publique avant le début des travaux des COS.

Les postes sont publiés sur l'application du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (Galaxie).

Pour chaque emploi ouvert au recrutement :

- la recevabilité des dossiers est examinée par le pôle recrutement de la DRH de l'établissement ;

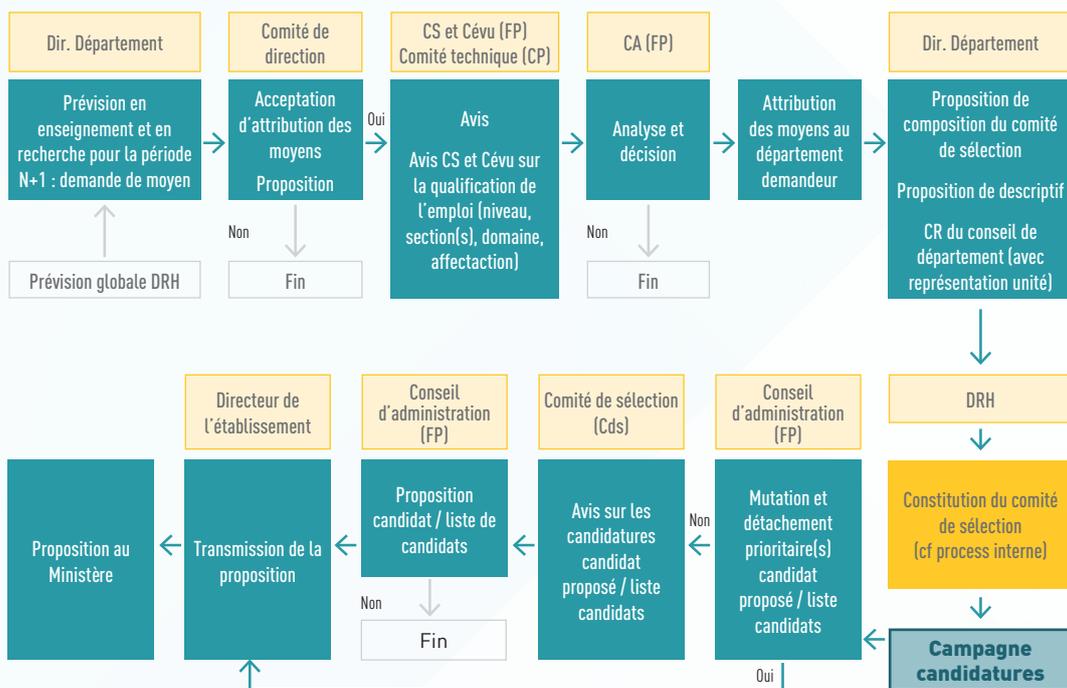


- ces derniers sont ensuite transmis au président du comité de sélection qui nomme pour chacun d'entre eux deux rapporteurs. Deux réunions, au minimum, sont organisées : la première pour déterminer la liste des candidats qui seront auditionnés ; la seconde pour les auditions et le classement des candidats ; la proposition du COS est transmise au CAFR 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 COS. Sauf dans le cas où ce conseil émet un avis défavorable motivé, le directeur adresse cette proposition au ministère.
- Par dérogation aux dispositions rappelées ci-dessus, le CAFR 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.

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, avec publication dans l'application GALAXIE.

Processus de recrutement d'un enseignant-chercheur titulaire à l'UTC



N° ligne	Comité de sélection pour un poste de professeur des universités - dispositions générales UTC
1	Composition numérique - poste PR - 10 membres avec la tolérance suivante : 8 membres seuil plancher ; 12 membres seuil plafond
2	Directeur de département le directeur de département fait partie du comité, à défaut un représentant, sur avis motivé du conseil de département
3	Directeur d'unité le directeur d'unité fait partie du comité, à défaut un représentant, sur avis motivé du conseil d'unité
4	Président et vice-président du comité le président est désigné parmi les membres extérieurs, sauf exception motivée le vice-président est désigné parmi les membres de l'établissement, sauf exception motivée
5	Discipline une proportion de 2/3 de spécialistes de la discipline au moins est retenue
6	Membre(s) extérieur(s) le nombre de membres extérieurs est strictement supérieur à celui des membres de l'établissement un ancien personnel UTC pourra être proposé comme membre extérieur 3 ans au moins après son départ sauf exception motivée
7	Liste des membres - proposition la liste des membres comprend le nom + prénom + statut (grade) + section + discipline enseignée ou de recherche + établissement + adresse mail
8	CV - membres extérieurs à l'appui de la liste des membres, le CV des membres extérieurs est fourni obligatoirement
9	Liste complémentaire obligatoire jusqu'à la première réunion du comité de sélection (2 membres internes au minimum - 3 membres externes au minimum)
10	Impartialité nécessaire pour tous les membres
11	Parité se rapprocher de la parité hommes – femmes : proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe et au moins deux personnes de chaque sexe. Un décret en Conseil d'État fixe la liste des disciplines dans lesquelles, compte tenu de la répartition entre les sexes des enseignants-chercheurs, il peut être dérogé à la proportion minimale de 40 %, ainsi que la proportion minimale dérogatoire que doit respecter chacune de ces disciplines.

N° ligne	Comité de sélection pour un poste de maître de conférences - dispositions générales UTC
1	Composition numérique - poste MCF - 12 membres avec la tolérance suivante : 10 membres seuil plancher ; 14 membres seuil plafond
2	Directeur de département le directeur de département fait partie du comité, à défaut un représentant, sur avis motivé du bureau de département
3	Directeur d'unité le directeur d'unité fait partie du comité, à défaut un représentant, sur avis motivé du conseil d'unité
4	Président et vice-président du comité le président est désigné parmi les membres extérieurs, sauf exception motivée le vice-président est désigné parmi les membres de l'établissement, sauf exception motivée
5	Discipline une proportion de 2/3 de spécialistes de la discipline au moins est retenue
6	Membre(s) extérieur(s) le nombre de membres extérieurs est strictement supérieur à celui des membres de l'établissement un ancien personnel UTC pourra être proposé comme membre extérieur 3 ans au moins après son départ sauf exception motivée
7	Liste des membres - proposition la liste des membres comprend le nom + prénom + statut (grade) + section + discipline enseignée ou de recherche + établissement + adresse mail
8	CV - membres extérieurs à l'appui de la liste des membres, le cv des membres extérieurs est fourni obligatoirement
9	Liste complémentaire obligatoire jusqu'à la première réunion de comité de sélection (2 membres internes au minimum - 3 membres externes au minimum)
10	Impartialité nécessaire pour tous les membres
11	Parité se rapprocher de la parité hommes – femmes : proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe et au moins deux personnes de chaque sexe.

À noter : Les comités créés en vue de pourvoir un emploi de maître de conférences sont composés à parité de maîtres de conférences et assimilés et de professeurs des universités et assimilés.

4. ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

Références

Code de l'éducation,

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

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

Le recrutement se fait sur un emploi dévolu à cet effet lors de la campagne d'emplois.

Les professeurs agrégés participent aux actions d'éducation principalement en assurant un service d'enseignement. Ils assurent leur service dans les classes préparatoires aux grandes écoles, dans les classes de lycée, dans des établissements de formation et, exceptionnellement, dans les classes de collège. Ils peuvent également être affectés dans des établissements d'enseignement supérieur.

Les professeurs certifiés participent aux actions d'éducation, principalement en assurant un service d'enseignement dans les établissements du second degré et dans les établissements de formation. Ils peuvent également assurer certains enseignements dans des établissements d'enseignement supérieur.

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

Le conseil d'administration (CA) 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'UTC.

Les candidats doivent obligatoirement déposer leurs dossiers de candidature sur l'application du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (GALAXIE).

Le calendrier de recrutement est fixé par le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche selon deux campagnes annuelles.

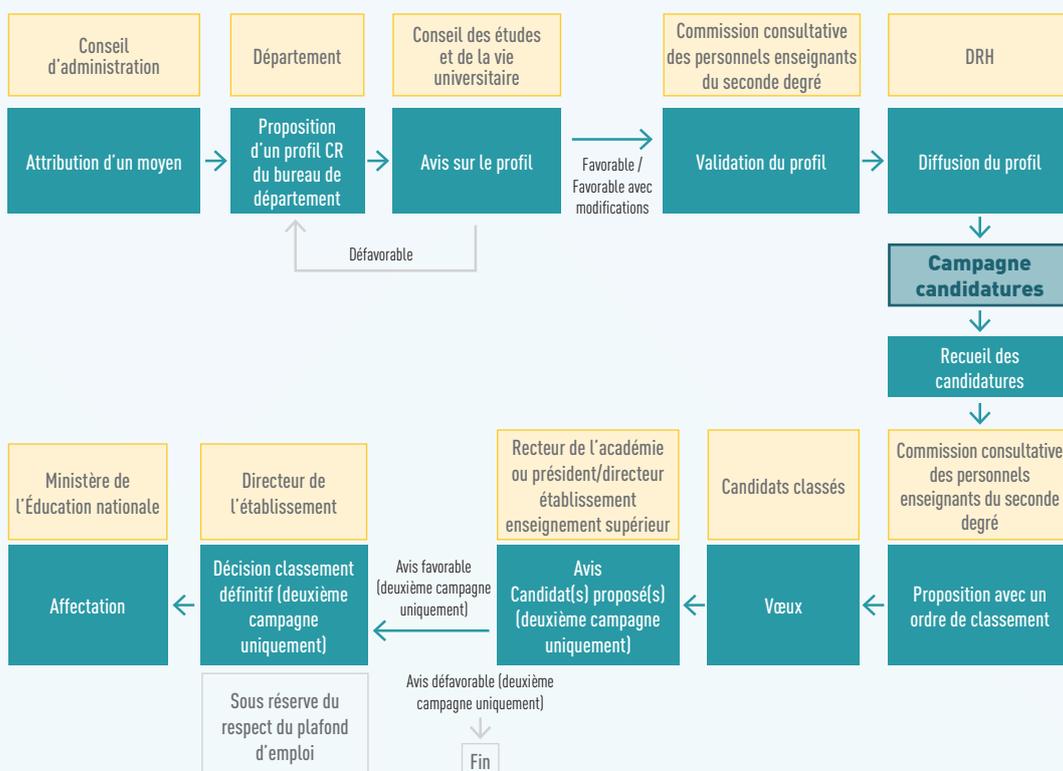
Le directeur de l'UTC constitue pour chaque emploi une commission relative au recrutement des enseignants du second degré.

Pour chaque emploi ouvert au recrutement :

- la recevabilité des dossiers transmis est vérifiée par le pôle recrutement au sein de la DRH de l'établissement ;
- la commission relative au recrutement examine les candidatures, convoque les candidats à un entretien et les auditionne ;
- la liste des candidats classés par cette commission est proposée au Directeur de l'UTC.

Le Directeur met à disposition du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche la liste des candidats classés puis l'acceptation du candidat retenu via l'application GALAXIE.

Processus de recrutement d'un enseignant titulaire à l'UTC à partir de l'autorisation du poste



5. ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ASSOCIÉS

Références

Code de l'éducation,

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 se fait sur un emploi dévolu à cet effet lors de la campagne d'emplois.

L'association est une situation qui permet à un professionnel d'assurer des fonctions d'enseignant-chercheur, à mi-temps ou à temps plein.

Les enseignants associés sont des personnels contractuels ainsi que le précise l'article L952-1 du code de l'éducation qui classe explicitement les enseignants associés dans la catégorie des contractuels recrutés pour une durée limitée.

La limite d'âge des agents contractuels employés par les administrations de l'Etat et de leurs établissements publics ne présentant pas un caractère industriel et commercial est fixée à 67 ans (article 6-1 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur privé). Cette limite d'âge s'applique en conséquence aux enseignants associés. Ils peuvent néanmoins bénéficier des reculs de la limite d'âge prévus par la législation et sous réserve de remplir les conditions.

Ils exercent des fonctions d'enseignement et de recherche correspondant à celles confiées aux membres titulaires et qui ont de ce fait les mêmes obligations de service que celles qui sont applicables aux enseignants-chercheurs titulaires de même catégorie.

5. 1. CONDITIONS

5. 1. 1. NOMINATION À TEMPS PLEIN

Les candidats de nationalité française ou étrangère doivent satisfaire, au moins, à l'une des conditions suivantes :

- 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).

Les obligations de service des enseignants associés exerçant des fonctions à temps plein correspondent au service d'enseignement des enseignants titulaires de même catégorie. Les enseignants associés à temps plein ne peuvent exercer simultanément une activité professionnelle d'agent public.

5. 1. 2. NOMINATION À MI-TEMPS

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

- d'une activité professionnelle principale, autre que l'enseignement et devant être stable et financièrement suffisante, pendant toute la durée de l'association, afin de leur assurer des revenus réguliers. Le niveau de rémunération de l'activité constitue, plus que le nombre d'heures effectuées, un critère déterminant pour apprécier si l'activité peut être regardée comme principale. Cette rémunération doit donc être supérieure à celle de maître de conférences ou de professeur associés, suivant le cas.
- d'une expérience professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée.

Ces deux conditions sont **cumulatives**.

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 à mi-temps sont tenus d'effectuer un service d'enseignement et de recherche égal à la moitié de celui des personnels 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.

5. 2. PROCÉDURE

Le conseil d'administration (CA) détermine l'usage qui est fait de l'emploi et du profil de poste.

Le calendrier de recrutement est fixé par l'établissement.

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

Les candidats doivent obligatoirement déposer leurs dossiers de candidature sur l'application de l'UTC.

Pour chaque emploi et concernant le Comité de sélection, la composition, la présidence et la vice-présidence sont arrêtées par le CAFR sur proposition du directeur de l'UTC.

Pour chaque emploi ouvert :

- la recevabilité des dossiers transmis est vérifiée par le pôle recrutement au sein de la DRH de l'établissement.
- le comité de sélection examine les candidatures, convoque les candidats à un entretien et les auditionne puis transmet une proposition d'un ou plusieurs candidats classés au CAFR.
- après examen, le CAFR fait une proposition de recrutement fixant le niveau de rémunération au Directeur.



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 des professeurs ou maîtres de conférences associés à plein temps ou à mi-temps, sont de la compétence du Directeur.

Les professeurs associés sont nommés par décret pris par le Président de la République publié au Journal Officiel.

6. ENSEIGNANTS-CHERCHEURS CONTRACTUELS (ECC)

Références

Code de l'éducation

Loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, Décret 86-83 modifié du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État,

Décret 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels, Label «HR Excellence in Research » : Processus de recrutement « OTM-R », Délibération du conseil d'administration de l'UTC en date du 14 octobre 2021 relative à l'approbation du cadre de gestion des ECC.

L'enseignant-chercheur contractuel (ECC) assure des tâches d'enseignement et de recherche. 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. A noter que ces volumes horaires sont fixés pour une année universitaire complète, une proratisation des heures d'enseignement étant réalisée le cas échéant.

6. 1. CONDITIONS

Le recours aux ECC intervient lorsque le profil recherché est atypique (spécialité particulière, profil industriel ...) ou lorsque le support (remplacement) ou le mode de financement induit le statut du futur recruté (utilisation de la dotation à l'origine, chaire, apprentissage ...)

Une attention particulière, dans l'élaboration du profil, est demandée aux départements dans la définition du besoin et dans la description des fonctions exercées.

Aucune condition de diplôme n'est imposée a priori. Celle-ci est définie au cas par cas. Il est cependant recommandé un niveau bac + 5 minimum.

La durée du contrat est de 3 ans, renouvelable pour une mission permanente.

6. 2. PROCÉDURE

Le conseil d'administration (CA) détermine l'usage qui est fait de l'emploi et du profil de poste.

Le calendrier de recrutement est fixé par l'UTC.

Pour chaque emploi et concernant le Comité de sélection, la composition, la présidence et la vice-présidence sont arrêtées par le CAFR sur proposition du directeur de l'UTC.

La publication de l'emploi est effectuée sur le site web de l'UTC. Conformément à l'article 2 4° du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019, **un délai d'un mois minimum de publication est à prévoir.**

Les candidats doivent obligatoirement déposer leurs dossiers de candidature sur l'application de l'UTC.

La recevabilité des dossiers de candidature est vérifiée par pôle recrutement de la DRH de l'établissement. Les dossiers sont ensuite transmis au comité de sélection ad hoc qui examine les dossiers, convoque et auditionne les candidats retenus.

À l'issue de la procédure de recrutement, les candidats sont informés du résultat de leur candidature. Le directeur de l'UTC décide de la suite à donner.

7. ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

Références

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

Références

Loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, Décret 86-83 modifié du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État,

Décret 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels,

Délibération du conseil d'administration de l'UTC en date du 14 octobre 2021 relative à l'approbation du cadre de gestion des ECC.

Le recrutement se fait sur un emploi dévolu à cet effet lors de la campagne d'emplois.

L'enseignant contractuel assure des tâches d'enseignement. Le volume horaire d'enseignement est de 384 HETD.

A noter que ces volumes horaires sont fixés pour une année universitaire complète, une proratisation des heures d'enseignement étant réalisée le cas échéant.



7. 1. CONDITIONS

Le recours aux EC intervient lorsque le profil recherché est atypique (spécialité particulière ...) ou lorsque le support (remplacement) ou le mode de financement induit le statut du futur recruté (utilisation de la dotation à l'origine, apprentissage ...)

Une attention particulière, dans l'élaboration du profil, est demandée aux départements dans la définition du besoin et dans la description des fonctions exercées.

Aucune condition de diplôme n'est imposée a priori. Celle-ci est définie au cas par cas. Il est cependant recommandé un niveau bac + 5 minimum.

La durée du contrat est de 3 ans, renouvelable pour une mission permanente.

7. 2. PROCÉDURE

Le conseil d'administration (CA) détermine l'usage qui est fait de l'emploi et du profil de poste.

Le calendrier de recrutement est fixé par l'UTC.

Pour chaque emploi et concernant le Comité de sélection, la composition, la présidence et la vice-présidence sont arrêtées par le CAFR sur proposition du directeur de l'UTC.

La publication de l'emploi est effectuée sur le site web de l'UTC. Conformément à l'article 2 4° du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019, **un délai d'un mois minimum de publication est à prévoir.**

Les candidats doivent obligatoirement déposer leurs dossiers de candidature sur l'application de l'UTC.

La recevabilité des dossiers de candidature est vérifiée par pôle recrutement de la DRH de l'établissement. Les dossiers sont ensuite transmis au comité de sélection ad hoc qui examine les dossiers, convoque et auditionne les candidats retenus.

A l'issue de la procédure de recrutement, les candidats sont informés du résultat de leur candidature. Le directeur de l'UTC décide de la suite à donner.

8. ATTACHÉS TEMPORAIRES 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 contrat d'ATER permet de préparer une thèse ou de se présenter aux concours de recrutement de l'enseignement supérieur tout en enseignant, en qualité d'agent contractuel. Un enseignement de 128 heures de cours ou de 192 heures de travaux dirigés (TD) ou de 288 heures de travaux pratiques (TP) par an ou toute combinaison équivalente doit être assurée.

L'ATER participe également aux diverses obligations qu'implique son activité d'enseignement : encadrement des étudiants, contrôle des connaissances et examens.

8. 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 HDR 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.
- La durée du contrat est variable selon le motif du recrutement conformément au décret n°88-654 du 07 mai 1988 relatif au recrutement d'Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche.

8. 2. PROCÉDURE

Une campagne annuelle de recrutement spécifique aux contrats d'ATER est organisée selon un calendrier fixé par l'établissement.

La publication des emplois à pourvoir est effectués sur le site du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (GALAXIE).

Les candidats doivent obligatoirement s'inscrire sur l'application GALAXIE. En parallèle les candidats doivent déposer leurs dossiers de candidature sur l'application de l'UTC.

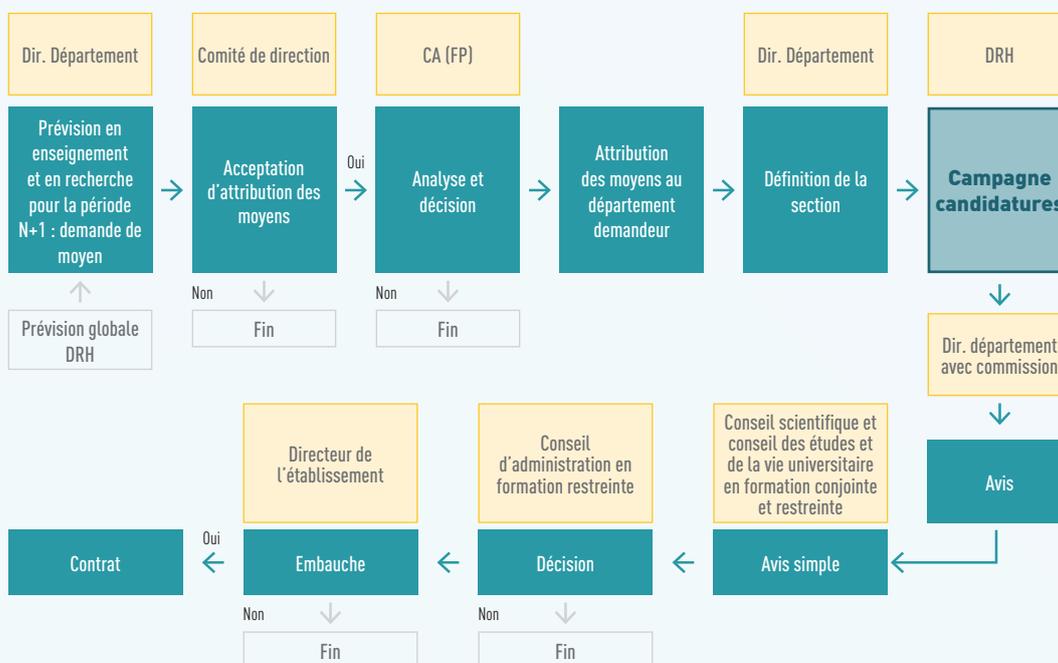
La recevabilité des dossiers transmis est vérifiée par le pôle recrutement de la DRH de l'établissement. Les dossiers sont transmis au directeur de département assisté d'une commission relative au recrutement des ATER.

Le département transmet une proposition de classement des candidats retenus. Cette proposition est soumise aux instances de l'établissement. Le conseil d'administration siégeant en formation

restreinte aux enseignants-chercheurs donne un avis sur le classement proposé.

A l'issue de la procédure de recrutement, les candidats sont informés du résultat de leur candidature. Le directeur de l'UTC décide de la suite à donner.

Processus de recrutement d'un ATER à l'UTC



9. CONTRAT DOCTORAL

Référence

Décret n°2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche,
Arrêté du 26 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 29 août 2016 fixant le montant de la rémunération du doctorant contractuel

Les activités confiées au doctorant contractuel peuvent être exclusivement consacrées à la recherche liée à la préparation du doctorat mais également inclure des activités complémentaires : enseignement, diffusion de l'information scientifique et technique, valorisation de la recherche, missions de conseil ou d'expertise pour les entreprises ou les collectivités publiques.

Ces dispositions doivent être indiquées clairement dans le contrat du doctorant.

9.1. CONDITIONS

La date de prise d'effet du contrat doctoral peut intervenir dans l'année suivant la 1^{ère} inscription en doctorat.

La durée initiale du contrat doctoral est de 3 ans et ne peut être inférieure à celle-ci.

Des prolongations du contrat doctoral sont exceptionnellement envisageables et s'étudient au cas par cas.

Si l'inscription en doctorat n'est pas renouvelée, il est mis fin de plein droit au contrat.

9. 2. PROCÉDURE

L'école doctorale met en ligne les sujets de recherche financés ou susceptibles d'être financés. Les dossiers de candidature sont présélectionnés par la direction de thèse, puis validés par la direction du laboratoire. Après audition, l'école doctorale établit un classement des candidats et prononce l'admission en doctorat pour les candidats retenus définitivement.

Afin d'amorcer le processus de recrutement le laboratoire d'accueil du futur doctorant complète le formulaire de demande d'autorisation de recrutement. Ces éléments sont ensuite transmis à la DRH pour validation et formalisation des contrats de travail.

9. 3. ACTIVITÉS COMPLÉMENTAIRES

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 peuvent correspondre à :

- une mission d'enseignement, y compris dans le domaine de la formation continue, dont la durée annuelle ne peut excéder 64 heures TD/TP ;
- 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.

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 dans le cadre du contrat doctoral.

9. 4. LA RÉMUNÉRATION

Les modalités sont fixées par l'arrêté du 29 août 2016 fixant le montant de la rémunération du doctorant contractuel.

Cette rémunération comporte :

- une rémunération principale forfaitaire minimale,
- une rémunération complémentaire calculée en fonction du nombre d'heures représenté par les missions complémentaires effectuées dans le cadre du contrat doctoral.



10. VACATAIRES

Référence

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

Le principe est que cette activité doit rester accessoire à leur activité principale.

10. 1. LES CHARGÉS D'ENSEIGNEMENT VACATAIRES

OU CHARGÉS 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, françaises ou étrangères 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 Contribution Economique Territoriale (CET ; ex. taxe professionnelle) ou dont l'exercice leur permet de retirer des moyens d'existence réguliers depuis au moins 3 ans.

Cette activité professionnelle principale doit être exercée de manière effective et stable et doit leur assurer des moyens d'existence 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.

10. 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 au 1er septembre de l'année universitaire du contrat (67 ans) 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 et de n'assurer que des vacations occasionnelles ou d'enseigner dans les disciplines mentionnées par l'arrêté du 27 juillet 1992, à savoir : disciplines juridiques, économiques et de gestion – langues – mathématiques et application de mathématiques – informatique – sciences physiques pour l'ingénieur, génie mécanique, génie civil, génie chimique – sciences de la terre.

10. 3. OBLIGATION DE SERVICE

- Les chargés d'enseignement vacataires peuvent assurer des cours, des travaux dirigés ou des

travaux pratiques. Lorsqu'ils sont recrutés parmi les fonctionnaires mentionnés à l'article 25-1 de la loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France, ils ne peuvent assurer plus de soixante-quatre heures de cours, quatre-vingt-seize heures de travaux dirigés ou cent quarante-quatre heures de travaux pratiques annuellement.

- Les agents temporaires vacataires (étudiants de 3ème cycle, retraités...) peuvent assurer des travaux dirigés ou des travaux pratiques. Leur service ne peut au total excéder annuellement, dans un ou plusieurs établissements, 96 heures de travaux dirigés ou 144 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente.

10. 4. PROCÉDURE

La direction formation et pédagogie (DFP) est en charge de la mise en œuvre du suivi des dossiers.

Il appartient aux départements et à la DFP de mettre en œuvre la procédure de recours aux vacataires 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 sont gérés intégralement par la DFP selon un document « aide à la constitution du dossier de vacataire » fourni aux vacataires.

10. 5. LES EXCLUSIONS

Ne peuvent pas être recrutés :

- Les ATER, étudiants inscrits en 3ème cycle ou docteur, inscrits à une habilitation à diriger des recherches ou titulaire de ce diplôme, y compris s'ils sont recrutés à mi-temps par l'établissement ;
- Les doctorants contractuels, avec ou sans activité complémentaire d'enseignement, bénéficiant d'un contrat doctoral avec l'établissement ;
- Les professeurs des universités et maîtres de conférences de l'établissement ;
- Les enseignants-chercheurs de statut universitaire placés en congé recherche et conversion thématique ;
- Les demandeurs d'emploi : exception faite des personnes qui, en cours d'année universitaire, perdraient leur emploi principal. Dans ce cas là uniquement, ils pourraient poursuivre leur activité de vacataire dans l'établissement jusqu'à la fin de l'année considérée ;
- Les retraités de plus de 65 à 67 ans (limite d'âge à vérifier, au cas par cas, selon l'évolution de la réglementation en la matière) ;
- Les retraités ayant exercé leur activité principale dans l'établissement au moment de leur départ à la retraite.

10. 6. LA RÉMUNÉRATION

La rémunération intervient, après service fait, sur présentation de l'état de service définitif. Le contrat, même signé, ne suffit pas au paiement des heures qui y sont mentionnées.

Le taux de rémunération est celui des heures complémentaires.

La rémunération ne peut pas comporter de compléments éventuels, tels que :

- Prime de transport ;
- Supplément familial de traitement ;
- Indemnité de congés payés.

Aide à la constitution du dossier de vacataire

Situation professionnelle au 01/09 de l'année universitaire	Pour justifier votre situation au 01/09 veuillez joindre obligatoirement les documents demandés
CHARGES D'ENSEIGNEMENT VACATAIRES	
VOUS VENEZ DU SECTEUR PRIVE	
1 - Vous exercez une activité salariée : vous devez justifier d'au moins 900 heures de travail/an et d'un revenu au moins égal au SMIC	Attestation de l'employeur principal datée de moins de 3 mois, signée et tamponnée
2 - Vous exercez une activité non salariée : Travailleur indépendant, Profession libérale, Auto-entrepreneur, etc Vous devez justifier des moyens d'existence réguliers depuis au moins 3 ans (montant au moins égal au SMIC)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Copie des 3 derniers avis d'imposition (la 1ère page uniquement) ✓ Copie de la notification d'immatriculation à un registre professionnel (Indication du N° de SIRET obligatoire)
3 - Vous exercez une activité de chef d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Attestation de l'entreprise datée de moins de 3 mois signée et tamponnée ✓ Extrait Kbis de moins de 3 mois ou identifiants SIREN/RAM
VOUS VENEZ DU SECTEUR PUBLIC	
1 - Vous êtes titulaire : Vous devez obligatoirement être autorisé par votre employeur principal à effectuer des activités accessoires.	Autorisation de cumul d'activités établie par votre employeur principal
2 - Vous êtes non titulaire (contractuel) : vous devez être autorisé par votre employeur principal à effectuer des activités accessoires et bénéficier d'un contrat d'au moins 900 heures sur l'année universitaire	Attestation originale de l'employeur principal datée de moins de 3 mois, signée et tamponnée
3 - Vous êtes fonctionnaire détaché, mis à disposition ou délégué auprès d'une entreprise ou d'un organisme concourant à la valorisation de travaux de recherche	Copie de l'arrêté de détachement
AGENTS TEMPORAIRES VACATAIRES	
1 - Vous êtes étudiant : vous devez préparer un diplôme de 3ème cycle de l'enseignement supérieur et ne pas bénéficier d'un contrat de doctorant contractuel	Copie du certificat de scolarité et attestation d'inscription à la préparation d'un diplôme de 3ème cycle
2 - Vous êtes retraité : vous devez bénéficier d'une pension de retraite et ne pas avoir exercé vos fonctions dans l'établissement. Attention : limite d'âge 67 ans	Copie du titre de pension

D'autres documents vous sont demandés dans l'application Merci de les télécharger en PDF uniquement et un seul PDF par fichier.

11. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

11.1. ZONES À RÉGIME RESTRICTIF

Face aux risques accrus de captation d'informations sensibles induits par l'évolution des supports des savoirs et des savoir-faire vers le numérique, l'état a instauré un dispositif de protection du potentiel scientifique et technique de la nation (PPST). Ce dispositif se décline à l'UTC par la mise en place de zones à régime restrictif (ZRR) à l'intérieur desquelles se déroulent les activités de recherche sensibles en raison de l'intérêt qu'elles présentent pour la compétitivité de l'établissement ou de la nation. Les informations relatives à ces activités quelles que soient leurs formes (papier, numérique...) sont ainsi protégées.

11.2. QU'EST-CE QUE LA PPST ?

La protection contre l'espionnage économique est l'objectif premier du dispositif de protection du potentiel scientifique et technique de la nation (PPST). Il a pour but de protéger, au sein des établissements publics et privés, les savoirs et savoir-faire stratégiques ainsi que les technologies sensibles qu'ils détiennent. Cette réglementation offre une protection juridique et administrative fondée sur le contrôle des accès aux informations stratégiques ou sensibles détenues.

11.3. QUE SONT LES ZRR ?

Les locaux abritant des activités de recherche ou de production stratégiques sont classées zones protégées, dites ZRR. Il peut s'agir notamment de bureaux, de laboratoires ou de plates-formes expérimentales.

La circulation au sein des ZRR de l'établissement est réglementée : seules les personnes autorisées ont le droit d'accéder aux ZRR sous peine d'être sanctionnée pénalement.

11.4. IMPACTS SUR LES PROCÉDURES DE RECRUTEMENT À L'UTC

L'accès à une zone à régime restrictif, qu'il soit physique ou virtuel (informatique), pour y effectuer un stage, y préparer un doctorat, y participer à une activité de recherche, y suivre une formation, y effectuer une prestation de service ou y exercer une activité professionnelle est soumis à l'autorisation du chef d'établissement, seulement après avis favorable du ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Ainsi, toute personne effectuant une activité de recherche au sein d'une ZRR ou en lien direct avec les activités qu'elle abrite (accès virtuel) doit effectuer une demande d'accès.

11.4.1. PROCÉDURE DE DEMANDE D'ACCÈS EN ZONE À RÉGIME RESTRICTIF

La procédure de demande d'accès s'effectue en trois étapes :

1. le « demandeur » formalise sa demande au moyen d'un formulaire Web de l'application de gestion des accès en ZRR de l'établissement. La délivrance de l'autorisation d'accès est un préalable à la signature du contrat de travail ou à l'inscription du demandeur à des travaux de recherche se déroulant dans une ZRR ;
2. « l'accueillant », directeur de l'unité de recherche, responsable de la ZRR, accuse réception du dossier (cette date marque le début du délai de réponse de l'UTC de deux mois) et complète la demande par les données scientifiques demandées ; Le dossier est ensuite transmis au ministère par le fonctionnaire de sécurité de défense (FSD) de l'UTC.
3. le ministre, qui s'exprime, le cas échéant, par l'intermédiaire du haut fonctionnaire de défense et de sécurité (HFDS) du ministère rend un avis qu'il retourne au FSD de l'UTC. Lorsque l'avis est favorable, après validation par « l'accueillant », le chef d'établissement peut ou non faire droit à la demande d'accès. Lorsque l'avis est défavorable, le chef d'établissement doit refuser la demande qui lui est adressée. La réponse du chef d'établissement est concrétisée par l'édition d'une décision qui est transmise au demandeur par l'intermédiaire de « l'accueillant ».

11.4.2. DÉLAI DE RÉPONSE

Le ministre dispose **d'un délai maximal de deux mois** pour instruire les dossiers de demande d'accès aux ZRR. Ce délai est nécessaire pour garantir la bonne instruction des demandes d'accès les plus sensibles. Le ministre peut donner sa réponse avant le terme du délai, si l'instruction du dossier le permet, mais un directeur d'unité ou le chef d'établissement ne peuvent exiger une réponse ministérielle dans un délai inférieur à deux mois.

Si l'avis du ministre est positif, le chef d'établissement n'est pas tenu de suivre cet avis.

Par contre, si l'avis du ministre est négatif, le chef d'établissement est tenu de suivre cet avis.

> En cas de recrutement pour des fonctions au sein d'une ZRR de l'UTC, il est nécessaire de prendre en compte ce délai de réponse de deux mois de la part du Ministère.

GLOSSAIRE

ATER	Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche
CA	Conseil d'administration
CAFR	Conseil académique ou conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs
CA FP	Conseil d'administration en formation plénière
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
COS	Comités de sélection
CNU	Conseil National des Universités
CS	Conseil scientifique
DR	Direction à la recherche
DFP	Direction Formation et Pédagogie
DRH	Direction des Ressources Humaines
HDR	Habilitation à Diriger des Recherches
EC	Enseignant-Chercheur
ECC	Enseignant-chercheur contractuel
EPCSP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST	Établissements publics à caractère scientifique et technologique
HRS4R	Human Resources Strategy for Researchers
MCF	Maîtres de conférences
PLP	Professeurs de lycée professionnel
PEPS	Professeurs d'éducation physique et sportive
PR	Professeurs des universités
RCE	Responsabilités et Compétences Élargies
TD	Travaux dirigés
TP	Travaux pratiques

ANNEXE

(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.



L'UTC est un établissement public sous tutelle du ministère de l'éducation nationale et évalué par le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres).

www.utc.fr

Université de technologie de Compiègne
CS 60319
60203 Compiègne Cedex



L'UTC en vidéo : <https://webtv.utc.fr>
L'actualité de l'UTC : <https://interactions.utc.fr>
Rejoignez l'UTC sur



donnons un sens à l'innovation