

**Guide du recrutement ouvert,
transparent et basé sur le mérite
des Enseignants,
Enseignants-Chercheurs, et
Chercheurs**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Sommaire

1. Préambule.....	p1
2. Processus de recrutement, les étapes clés.....	p2
<u>Campagne d'Emplois des Titulaires.....</u>	p2
<u>Campagne d'Emplois des Contractuels.....</u>	p3
<u>Conférences RH mensuelles.....</u>	p4
3. Recrutement par typologie de personnels.....	p5
4. Enseignants – chercheurs Titulaires.....	p7
<u>Maîtres de conférences.....</u>	p8
<u>Professeurs. es des universités.....</u>	p9
5. Enseignants Chercheurs Contractuels et assimilés.....	p12
<u>Maîtres de conférences et Professeurs des universités.....</u>	p12
<u>Chaires de professeurs juniors.....</u>	p12
<u>Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche.....</u>	p13
<u>Enseignants-chercheurs associés.....</u>	p15
<u>Enseignants-chercheurs invités.....</u>	p17
6. Enseignants du second degré.....	p19
7. Enseignants contractuels et assimilés.....	p21
<u>Enseignants Contractuels de type second degré.....</u>	p21
<u>Lecteurs en langue étrangère.....</u>	p21
8. Chercheurs contractuels.....	p23
9. Personnels hospitalo- universitaires.....	p26
10. Vacataires.....	p31
<u>Chargés d'enseignement vacataires ou chargés de cours</u>	
<u>Agents temporaires vacataires.....</u>	p32
☒ <u>Annexe 1 Code de conduite pour le recrutement des chercheurs.....</u>	p34
☒ <u>Annexe 2 : Profil de poste Enseignants Second degré.....</u>	p36
☒ <u>Annexe 3 : Fiche de poste Post Doctorant en français.....</u>	p38
☒ <u>Annexe 4 : Fiche de poste Post Doctorant en anglais.....</u>	p40

1. Préambule

L'Université Jean Monnet s'engage à soutenir et à promouvoir l'excellence en matière de ressources humaines pour la recherche et l'enseignement.

Le 6 décembre 2021, l'établissement a affirmé son adhésion aux valeurs de l'espace européen de la recherche et s'est engagé à mettre en œuvre ces principes par la démarche de labélisation HRS4R en signant la lettre d'adhésion et d'engagement.

Par cette démarche, l'UJM démontre sa volonté de s'engager en faveur de la transparence du recrutement des chercheurs, de la qualité de leur accompagnement en matière de formation, mobilité et carrière, de l'amélioration de leurs conditions de travail et d'emploi, ainsi que de l'éthique professionnelle et la liberté de recherche.

En 2022, elle a élaboré une stratégie de ressources humaines pour les chercheurs a recherche (*Human Resources Strategy for Researchers*, ou HRS4R) qui se traduit par un plan d'action très concret décliné sur les années 2022 à 2024.

L'Université Jean Monnet a reçu le 12 juin 2023 le label européen « HR Excellence in Research » de la commission européenne pour une durée de 5 ans.

Parallèlement, le 9 mai 2023, l'Université Jean Monnet a acté, avec son Conseil d'Administration, la signature de la charte DORA (Declaration On Research Assessment, ou Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche) tel que prévu dans la feuille de route « Science Ouverte » de l'établissement.

DORA est un manifeste qui témoigne de l'engagement à respecter certains critères dans l'évaluation de la recherche.

L'Université Jean Monnet a adhéré à la coalition COARA en octobre 2024 en signant l'accord sur la réforme de l'évaluation de la Recherche (The Agreement on Reforming Research Assessment).

En rejoignant officiellement l'alliance Transform4Europe en juillet 2023, l'Université Jean Monnet s'est engagée dans la consolidation d'un espace européen d'enseignement supérieur et de recherche, et contribue au développement de coopérations institutionnelles et stratégiques, au bénéfice de ses étudiants et de l'ensemble de ses personnels (enseignants-chercheurs, administratifs, techniciens, ingénieurs, ...).

L'engagement de l'Université comme membre à part entière de l'université européenne Transform4Europe s'inscrit dans son histoire et va permettre la consolidation de sa dimension européenne et internationale, déjà bien établie. En effet, l'UJM se positionne aujourd'hui dans le top 10 des universités européennes coordinatrices de masters Erasmus Mundus, et à la 3ème place en France (source The European Education and Culture Executive Agency - EACEA).

Outre le développement attendu des mobilités européennes, du multilinguisme et des formations conjointes, sa participation active à Transform4Europe va permettre à l'UJM de développer des partenariats institutionnels durables avec des universités pluridisciplinaires avec lesquelles l'UJM partage des caractéristiques et des ambitions communes, mais aussi une certaine vision du rôle des universités et de leurs relations avec les territoires et l'ensemble des milieux socio-économiques, culturels et artistiques qui fonde déjà une partie de sa stratégie.

Afin de communiquer sur son engagement, l'Université Jean Monnet a fait le choix de formaliser dans ce document sa politique de recrutement des Enseignants-Chercheurs, Enseignants et Chercheurs pour décrire les différents processus par typologie de personnel.

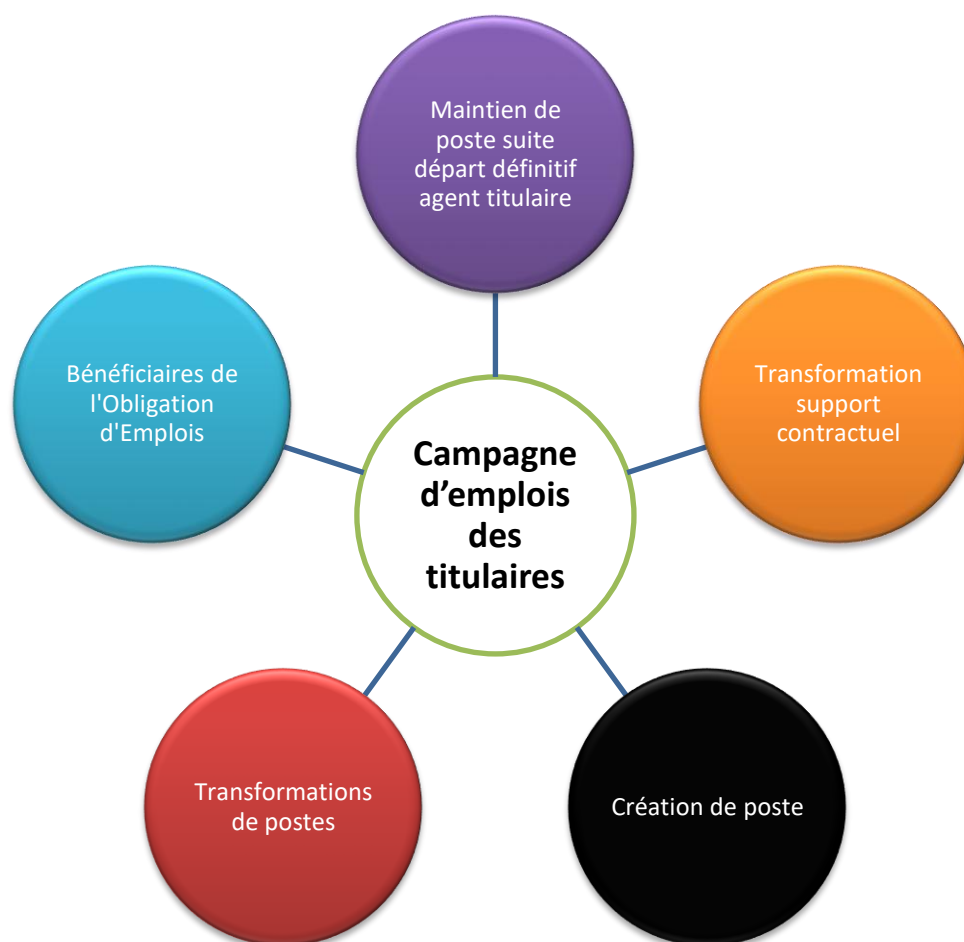
L'enjeu est de pouvoir satisfaire au mieux les besoins exprimés par les laboratoires de recherche et les équipes pédagogiques dans le cadre d'une politique d'établissement claire et transparente dans la limite des moyens qui leur sont dévolus ou qu'ils peuvent obtenir. Il s'agit d'améliorer la qualité du recrutement afin d'accroître la notoriété et l'attractivité de l'Université.

2. Processus de recrutement, les étapes clés

Campagne d'emplois des Titulaires

La campagne d'emploi des personnels titulaires est encadrée par les priorités et la politique d'Etablissement.

Elle vise à recenser les besoins en recrutement de personnels titulaires sur les populations BIATSS et Enseignants-Chercheurs et Enseignants pour les motifs schématisés ci-dessous :



Cette campagne est présentée pour avis en Comité Social d'Administration et en Conseil d'Administration en formation plénière.

Toutes les étapes se déroulent au 2^{ème} semestre de chaque année.

Campagne d'emplois des Contractuels

La campagne d'emplois des personnels contractuels est encadrée par les priorités et la politique d'Etablissement.

Elle vise à recenser les besoins en recrutement de personnels contractuels sur les populations BIATSS et Enseignants-Chercheurs, Enseignants pour les motifs schématisés ci-dessous :

Cette campagne est présentée pour avis en Comité Social d'Administration et en Conseil d'Administration en formation plénière.

Toutes les étapes se déroulent au 1^{er} trimestre de chaque année :



Conférences RH mensuelles

La conférence RH se réunit mensuellement le Président, les Vice-Présidents Centraux (CA, Moyens, Formation, Recherche, la Direction Général des Services, la Direction des RH, la Direction du Pilotage de l'Audit Interne et Qualité, la Direction de la Recherche et des études doctorales, la Direction des partenariats et de la Valorisation, la Direction des Services Financiers et l'Agent comptable)

Cette conférence étudie les demandes de recrutement de personnels contractuels au fil de l'eau schématisées ci-dessous.

Elle présente également le suivi de la masse salariale, des recrutements, des indicateurs RH et des évolutions réglementaires.

La procédure est décrite sur l'Intranet de la DRH :

<https://intranet.univ-st-etienne.fr/fr/espace-ressources-humaines/recrutement-et-concours/conference-rh.html>



3. Recrutement par typologie de personnels

La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la prévention des discriminations sont des actions prioritaires pour l'ensemble de la fonction publique.

Elles visent à traduire concrètement les principes d'égalité et de diversité, en offrant à chacune et à chacun les mêmes opportunités et l'application de règles identiques, conformes au droit.

Dans son plan d'actions pour l'égalité professionnelle, l'Université Jean Monnet se mobilise en faisant notamment évoluer les pratiques de gestion des ressources humaines.

Ainsi, ce plan fixe trois objectifs dans le domaine du recrutement :

- Assurer l'égalité de traitement dans les procédures de sélection,
- Veiller à la traçabilité des processus de ressources humaines,
- Veiller à l'accueil et à l'intégration de l'ensemble des agents.

Depuis 2023, l'Université Jean Monnet a rédigé et diffuse auprès de ses managers son guide du recrutement pour les personnels BIATSS pour s'inscrire dans la réalisation de ces objectifs. Il est accessible sur l'intranet de la DRH (<https://intranet.univ-st-etienne.fr/fr/espace-ressources-humaines/recrutement-et-concours/biatss.html>)

Le présent guide a pour objectif de décrire les procédures de recrutement ouvertes et transparentes de ses personnels Enseignants, Enseignants-Chercheurs et Chercheurs.

Les principes généraux de recrutement adoptés par l'Université Jean Monnet se réfèrent au "Code de conduite pour le recrutement des chercheurs" qui constitue la section 2 de la "Charte européenne du chercheur". <https://www.univ-st-etienne.fr/fr/universite/hrs4r.html>

Ces principes doivent être appliqués à l'occasion des différentes campagnes ou modalités de recrutement, quel que 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.

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 sur le site web de l'établissement au sein d'une rubrique dédiée ainsi que sur des sites nationaux ou internationaux 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 les qualifications, expériences et mérites respectifs des candidats afin de les départager.

Les Présidents et vice-présidents et membres des comités de sélection, de comités ou commissions Ad Hoc ou autres membres de jurys de concours sont, à cet effet, invités à visionner et consulter les documents suivants :

- Source Harvard, test d'associations implicites
<https://implicit.harvard.edu/implicit/france/takeatest.html>
- Source Institut CERCA, Centres de Recerca de Catalunya
<https://www.youtube.com/watch?v=g978T58gELo#action=share>
- Source Université de Lausanne, vidéo en français à l'attention des membres de ses comités de sélection
<https://www.youtube.com/watch?v=TQG7zySAyaE>
- Source Sorbonne, vidéo en français à l'attention des membres de ses comités de sélection,
<https://www.youtube.com/watch?v=14rCUxIBZnw>

Afin de clarifier les modalités de recrutement des différents personnels Enseignants, Chercheurs et Enseignants – Chercheurs, ce guide décrit les conditions et procédures par typologie de personnels.



4.Enseignants-chercheurs Titulaires

Références

- *Code de l'Education Nationale*
- *Code de la Recherche*
- *Code de la Fonction Publique*
- *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*
- *Arrêté du 06 février 2023 relatif aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement par concours des maîtres de conférences, des professeurs des universités et des Chaires Professeurs Juniors*
- *Arrêté du 19 février 2026 modifiant l'arrêté du 6 février 2023 relatif aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement par concours des maîtres de conférences, des professeurs des universités et des Chaires Professeurs Juniors*
- *Décret n° 2022-822 du 16 mai 2022 fixant des dispositions dérogatoires à la proportion minimale de quarante pour cent de chaque sexe dans la composition des comités de sélection institués en vue des concours de recrutement des professeurs des universités relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.*
- *Arrêté du 17 novembre 2008 fixant les modalités de recours aux moyens de télécommunication pour le fonctionnement des comités de sélection et pris pour l'application de l'article 9-2 du décret du 06 juin 1984 pré-cité.*
- *Guide de fonctionnement du comité de sélection de l'Enseignement supérieur (sources DGRH)*
- *Circulaire ministérielle du 18 juin 2020 visant à assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection*
- *BO n°8 du 21 février 2019 présentant les Principes de nature à renforcer l'impartialité des membres des comités de sélection des enseignants - chercheurs de statut universitaires*

Les références réglementaires sont accessibles :

- Sur le site intranet de l'Université : Espace Ressources Humaines> Recrutement et concours > Enseignants
- Sur Galaxie via l'application Odyssée : https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_recrutement_enseignants_chercheurs_Odysee.htm

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

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).

Parmi les Enseignants-Chercheurs titulaires, on distingue les Maîtres de conférences et les Professeurs d'Université.



Maîtres 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 ou bien encore par la voie de 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 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 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 recherches, 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 3 ans au 1^{er} janvier de l'année du concours et titulaire du doctorat ou de l'HDR (article 26 I 4°) ;

Conditions

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. Dans ce cas, le conseil académique siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs (CACR) 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 2^{ème} 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 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, 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.
- 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 académique siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs ainsi que le cas échéant du directeur de l'IUT (article 33).

Professeurs des universités

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

- Un concours ouvert aux candidats titulaires, à la date de clôture des inscriptions, d'une HDR (article 46 1^o) 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 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^o) ;
- 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 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^o) ;
- Dans la limite des deux neuvièmes des emplois mis au concours dans l'ensemble des disciplines, 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, de recherches 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 (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, 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, 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).

Conditions

Ils sont recrutés par concours ouverts par établissement dans toutes les disciplines à l'exception des disciplines juridiques, politiques, et de gestion pour lesquels les candidats sont recrutés par la voie 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 ;
- Toutefois, les candidats exerçant ou ayant cessé d'exercer depuis moins de dix-huit mois une fonction d'enseignant-chercheur, d'un niveau équivalent à celui de l'emploi à pourvoir, dans un établissement d'enseignement supérieur d'un Etat autre que la France sont dispensés de l'inscription sur la liste de qualification aux fonctions de professeurs. Le conseil académique ou, dans les établissements non dotés d'un conseil académique, le conseil scientifique ou l'organe en tenant lieu de l'établissement se prononce sur le rapport de deux spécialistes de la discipline concernée de niveau au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir, dont un extérieur à l'établissement, sur les titres et travaux des intéressés, ainsi que sur le niveau des fonctions sur la base de la grille d'équivalence établie par le ministre chargé de l'enseignement supérieur, et transmet les dossiers de candidatures recevables au comité de sélection. Le conseil académique, ou le conseil scientifique ou l'organe en tenant lieu, se prononce en formation restreinte aux professeurs des universités et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui postulé par l'intéressé.
- Être enseignant-chercheur d'un niveau équivalent à celui de l'emploi à pourvoir, dans un établissement d'enseignement supérieur d'un Etat autre que la France. Dans ce cas, le CACR 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 inscrits 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 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.

Procédure

Le CSA puis le Conseil d'Administration (CA) déterminent 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 CAC Plénier donne, quant à lui son avis sur la qualification des emplois ainsi que sur les emplois ouverts exclusivement à la mutation

Il est possible d'ouvrir des postes en session synchronisée selon un calendrier national ou en session au fil de l'eau selon un calendrier fixé par l'établissement.

Le conseil académique siégeant en formation restreinte (CACR) aux enseignants-chercheurs valide le profil de poste et le recours ou non à des mises en situation. Il examine les propositions d'architecture des comités de sélection et 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 nominative et la présidence et vice-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. Le fonctionnement des COS est décrit dans un guide accessible sur l'intranet de l'établissement.

<https://intranet.univ-st-etienne.fr/fr/espace-ressources-humaines/recrutement-et-concours/personnels-enseignants/comites-de-selection.html>

Les postes sont publiés sur l'application du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation Galaxie, via l'application Odyssée, module ANTEE dans le cadre de la session synchronisée et module fidis dans le cadre de la session fil de l'eau.

La liste des postes vacants ou susceptibles de l'être mis au recrutement est publiée sur la page internet recrutement et concours de l'Université Jean Monnet.

Pour chaque emploi ouvert au recrutement :

- La recevabilité administrative des dossiers de candidature est examinée par le service Enseignants Chercheurs de la DRH.
- Ces derniers sont ensuite transmis au président du comité de sélection. En tenant compte du nombre de dossiers de candidature et aux éventuelles situations d'impartialité identifiées et déclarées, le Président nomme 2 rapporteurs par dossier pour évaluation . Deux réunions sont nécessaires :
 - 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 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. Le président de l'Université adresse cette proposition au ministère.

En application des dispositions de l'article L713-9 du code de l'éducation, le directeur d'un institut ou d'une école interne dispose des mêmes prérogatives que le conseil d'administration, il peut exercer son droit de veto dans le cadre de la procédure de recrutement des Enseignants Chercheurs.

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. 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 remplissant les conditions prévues aux articles 60 et 62 de la loi du 11 janvier 1984, ces candidatures sont alors examinées avec les autres candidatures par le comité de sélection.

5. Enseignants Chercheurs contractuels et assimilés

Références

- *Loi de programmation pour la recherche*
- *Code de l'Education Nationale*
- *Code de la Recherche*
- *Code de la Fonction Publique*
- *Décret 2021-1710 du 17 décembre 2021 relatif aux contrats de chaires de professeurs juniors prévus à l'article L252-6-2 du code de l'éducation et L 422-3 du code de la recherche*
- *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*
- *Arrêté du 06 février 2023 relatif aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement par concours des maîtres de conférences, des professeurs des universités et des Chaires Professeurs Juniors*
- *Décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat*
- *Arrêté du 21 mars 2022 pris en application du décret 2021-1710 du 17 décembre 2021 relatif aux contrats de chaires de professeurs juniors prévus à l'article L252-6-2 du code de l'éducation et L 422-3 du code de la recherche*
- *Arrêté du 06 janvier 2022 relatif à la rémunération des agents bénéficiaires du contrat de chaire professeur junior*

Maîtres de conférences et Professeurs des universités

Le recrutement des Maîtres de conférences et des Professeurs des Universités est identique à celui des Enseignants Chercheurs titulaires. Seule la qualification n'est pas exigée.

Chaires de professeurs juniors

La chaire de professeur junior (CPJ) constitue une voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs de universités et assimilés ou de directeurs de recherche. Le recrutement s'effectue sur un projet de recherche et d'enseignement porté par un titulaire de doctorat ou de diplôme équivalent.

Chaque lauréat signera une convention de recherche et d'enseignement avec l'établissement ainsi qu'un contrat de pré-titularisation dont la durée ne peut être inférieure à trois ans et ne peut être supérieure à six ans.

La CPJ bénéficie d'un financement de la part de l'ANR (agence nationale de recherche) à hauteur de 200K euros versé à l'établissement bénéficiaire d'une chaire et pouvant être abondé par des financements complémentaires (Région...).

Cette subvention de l'ANR permet notamment de prendre en charge le financement de doctorants, post doctorants, contractuel IT, ainsi que de contribuer au fonctionnement du projet (achat de matériel, missions et déplacements)

La rémunération du lauréat est librement fixée par l'établissement sur la base d'une rémunération mensuelle brute minimale de 3 443.50€

Un arrêté ministériel fixe chaque année par établissement et par thématiques les ouvertures de CPJ. Un appel à candidatures est ensuite effectué par les établissements. Lors de la recherche de postes, les chaires de professeurs juniors se distingueront des autres par l'article de recrutement (CPJ).

Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche

Références

- *Article L712-6-1 du code de l'Education*
- *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 ou de 288 heures de travaux pratiques par an ou toute combinaison équivalente doit être assuré.

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

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.

La durée du contrat est variable selon le motif du recrutement conformément au décret n°88-654 du 07/05/1988 relatif au recrutement d'Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche :

- Pour les ATER recrutés au titre de l'article 2-1 en qualité de fonctionnaire titulaire et stagiaire de catégorie A de l'état, des collectivités territoriales ou d'un établissement public, inscrits en vue de la préparation du doctorat ou d'une habilitation à diriger les recherches ou s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur, la durée est au maximum de 3 ans renouvelable une fois pour une durée d'1 an lorsque les travaux de recherches de l'intéressé le justifient ;

- Pour les ATER recrutés au titre de l'article 2-2 du décret en qualité d'allocataires d'enseignement et de recherche 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, la durée du contrat est d'1 an renouvelable 1 fois lorsque les travaux de recherches de l'intéressé le justifient et à la condition qu'il soit âgé de moins de 33 ans au 1^{er} octobre de l'année universitaire du renouvellement, sans préjudice des dispositions législatives ou réglementaires relatives au recul des limites d'âge pour l'accès aux emplois publics ;
- Pour les ATER recrutés au titre de l'article 2-3 du décret en qualité d'enseignant ou chercheur de nationalité étrangère, la durée du contrat est au maximum de 3 ans renouvelable une fois pour une durée d'1 an ;
- Pour les ATER recrutés au titre de l'article 2-4 du décret en qualité de moniteurs recrutés dans le cadre du monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur, titulaires d'un Doctorat et s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur, est d'1 an renouvelable 1 fois lorsque les travaux de recherches de l'intéressé le justifient et à la condition qu'il soit âgé de moins de 33 ans au 1^{er} octobre de l'année universitaire du renouvellement, sans préjudice des dispositions législatives ou réglementaires relatives au recul des limites d'âge pour l'accès aux emplois publics ;
- Pour les ATER recrutés au titre de l'article 2-5 du décret en qualité d'étudiant en dernière année de Doctorat et justifiant par leur Directeur de thèse que leur thèse peut être soutenue dans un délai d'1 an, la durée du contrat est d'1 an renouvelable une fois pour une durée d'1 an ;
- Pour les ATER recrutés au titre de l'article 2-6 du décret en qualité de titulaire d'un Doctorat ou d'une Habilitation à Diriger les Recherches s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur, la durée du contrat est d'1 an renouvelable une fois pour une durée d'1 an
- Pour les ATER recrutés au titre de l'article 12-1 du décret en qualité de Moniteurs d'initiation à l'enseignement supérieur n'ayant pas achevé leur Doctorat et justifiant par leur Directeur de thèse que leur thèse peut être soutenue dans un délai d'1 an, la durée du contrat est d'1 an renouvelable une fois pour une durée d'1 an.

Procédure

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

Il existe une commission locale de recrutement des ATER désignée par le Conseil Académique Restreint. Dans une logique disciplinaire, les composantes et laboratoires sont associés au processus de recrutement.

Les directeurs/doyens de composantes et directeurs/rices de laboratoires concernés par un recrutement proposent conjointement la composition de la commission ATER dans le respect de la logique disciplinaire et selon le périmètre détaillé ci-dessous.

La commission sera composée à minima :

- Des directeurs de composantes concernés ou leurs représentants désignés par eux
- Des directeurs de laboratoire concernés ou leurs représentants désignés par eux
- De 6 à 10 enseignants, chercheurs ou enseignants chercheurs dans le respect de la parité PR/MCF

Dans un souci de disposer d'un quorum toujours suffisant, en complément de la liste principale, la commission doit comprendre des membres additionnels qui pourront assurer la suppléance en cas de désistement d'un membre dans une proportion égale à 1,5 fois le nombre de représentants enseignants, chercheurs, enseignants chercheurs et dans le respect de la parité PR/MC.

Dans le cadre du respect du principe de parité, les directeurs/doyens doivent veiller à une proposition minimale de 40 % de personnes de chaque sexe et au moins 2 personnes de chaque sexe au sein de la commission.

Par principe, la commission ATER est désignée pour la durée du mandat du Conseil Académique Restreint, dans les secteurs disciplinaires (au sens de section CNU ou regroupement ad hoc de section CNU) qui recrutent tous les ans.

Par dérogation, une commission ATER ad hoc est désignée dans les disciplines dans lesquelles les recrutements sont plus ponctuels et dans les cas des sections pluridisciplinaires.

La représentation du/des Laboratoires concernés est prioritaire. La commission doit comprendre une représentation équitable des composantes en fonction du nombre moyen de recrutement si plusieurs composantes concernées.

La présence d'au moins 50% des membres de la Commission est obligatoire pour l'ensemble des réunions de travail. La commission se prononce à la majorité des membres présents. En cas de partage des suffrages, le/la président(e) de la commission a une voix prépondérante.

Les membres de la commission examinent les dossiers de candidatures. Un procès-verbal propose la synthèse des travaux de la commission et indique la liste des dossiers classés par ordre de préférence.

La liste des dossiers classés par ordre de préférence est transmise ensuite pour validation du Conseil Académique Restreint, instance finale réglementairement compétente. Le Conseil Académique restreint étudie les propositions de classement de la commission et valide le classement des candidats retenus par ordre de préférence.

Enseignants-chercheurs associés

Références

- *Décret n°85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités modifié par les décrets n° 2015-407 du 10 avril 2015 et n°2015-527 du 12 mai 2015*
- *Décret 91-267 du 6 mars 1991 relatif aux enseignants associés ou invités dans certains établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur modifié par décret 2012-96 du 26 janvier 2012*
- *Décret 2007-772 du 10 mai 2007 relatif à la rémunération des personnels enseignants associés ou invités dans les établissements d'enseignements supérieur ou de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur modifié par décret du 12 mai 2015*
- *Arrêté du 10 mai 2007 pour application du décret 2007-772 du 10 mai 2007*
- *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.*

La procédure de validation des modalités d'accueil des Enseignants Chercheurs associés est mise en œuvre en référence aux textes précités.

Le recrutement ne peut se faire que 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.

Au sein de l'UJM seuls des recrutements à mi-temps sont effectués.

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 L556-11 du Code Général de la Fonction Publique). Cette limite d'âge s'applique en conséquence aux enseignants associés. Ils peuvent néanmoins bénéficier des reculs de la limite d'âge prévus par les articles L556-2 et L556-3 du Code Général de la Fonction Publique ainsi que de la prolongation d'activité, dans la limite de 10 trimestres et sous réserve de remplir les conditions (art. L556-12 et L. 556-13 du Code Général de la Fonction Publique).

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.

Conditions d'une 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.

Procédure

La désignation des membres de la Commission est de la responsabilité du Conseil Académique Restreint sur proposition du directeur/doyen de la composante d'affectation.

C'est pourquoi, parallèlement, le directeur/doyen de la composante d'affectation du poste propose dans le respect du périmètre détaillé ci-dessous, la composition d'une commission « PAST », adaptée au profil défini, composée a minima comme suit :

- 1 Président(e) - directeur de la composante ou son/sa représentant(e) désigné(e) par lui
- 1 chef de département /directeur/rice des études / responsable de formation concernée directement par le recrutement
- 2 à 4 Enseignant(e)s / enseignant(e)s chercheurs/ses ou assimilé(e)s dont :
 - Au moins 2 Enseignant(e)s chercheurs/ses
 - Au moins 1 extérieur(e) à la composante
 - Au moins 2 représentant(e)s des disciplines ou ayant des compétences connexes au profil de recrutement

Dans le cadre du respect du principe de parité, le directeur/doyen doit veiller à une proportion minimale de 40 % personnes de chaque sexe et au moins deux personnes de chaque sexe au sein de la commission.

Dans le cas où plusieurs postes seraient à pourvoir dans des disciplines identiques ou connexes, il est possible de proposer une commission commune pour plusieurs postes dans la même composante ou dans des composantes différentes. Ainsi, la composition de la commission est proposée conjointement par les directeurs/doyens concernés.

Cette commission a pour mission d'examiner les dossiers des candidats éligibles, de les auditionner et de procéder à une sélection de 3 noms maximum.

La présence de tous les membres désignés par le Conseil Académique Restreint est obligatoire. La commission se prononce à la majorité des membres présents. En cas de partage de voix, le président de

la commission a une voix prépondérante. La commission rédige un rapport synthétique sur chaque dossier étudié et un procès-verbal des auditions récapitulant le classement des candidats par ordre de préférence.

En cas de souhait de renouvellement d'un(e) enseignant(e) associé(e), le directeur de composante doit formuler une demande motivée comprenant l'actualisation des objectifs assignés à l'enseignant(e) associé(e), accompagnée d'un bilan d'activité du/de la candidat(e). La commission évalue le bilan d'activité de l'enseignant(e) ainsi que les nouveaux objectifs. Elle peut solliciter une nouvelle audition de l'enseignant(e). L'audition est obligatoire pour un troisième contrat.

L'instance finale réglementairement compétente est le Conseil Académique Restreint. Le Conseil Académique Restreint examine les propositions de classement de la commission et valide le classement des candidats retenus par ordre de préférence. En cas de renouvellement, la proposition de renouvellement du contrat est également présentée pour validation au Conseil Académique Restreint.

Enseignants-chercheurs invités

Références

- *Décret n°85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités modifié par le décret n° 2020-589 du 18 mai 2020*
- *Note interne relative au recrutement des Enseignants Chercheurs invités*

Les enseignants invités sont 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.

Conditions

La procédure de validation des modalités d'accueil des Enseignants Chercheurs invités a été présentée pour avis au comité technique du 25/11/16 pour information au Conseil Académique restreint du 09/12/16 et adopté par le Conseil d'Administration du 12/12/16.

Le président de l'Université nomme, par arrêté et pour une durée qui ne peut être inférieure à une semaine 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.

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 une semaine et un an.

Procédure

Après recensement de l'ensemble des demandes de moyens émanant des laboratoires, la Direction de la Recherche centralise et synthétise l'ensemble des souhaits de mois d'invitation d'enseignants étrangers simultanément à la réception des dossiers de candidatures.

Ce dossier doit contenir une demande d'invitation complétée et signée, un document de l'établissement d'origine attestant que le candidat exerce des fonctions d'enseignement ou de recherche, un CV de l'intéressé permettant de déterminer l'équivalent grade (MC-PR2C-PR1C).

Les directeurs-rices de laboratoire proposent un ordre de priorité.

Le bureau de la recherche composé des quatre assesseurs enseignants-chercheurs, animé par le Vice-Président Recherche s'engage dans un travail préparatoire d'étude des demandes d'invitation formulées par les directeurs-rices de laboratoire et des dossiers scientifiques des candidats réceptionnés.

Le bureau soumet ses propositions à arbitrage et validation de la Commission Recherche. Les séjours d'enseignants chercheurs invités sont attribués pour l'année civile. Une liste complémentaire est établie pour pallier d'éventuelles défections qui doivent être communiquées à la DRH au plus tard le 1er juin de chaque année.

Après avis de la Commission Recherche sur l'attribution des invitations aux laboratoires et des candidatures pour les laboratoires, la Direction des Ressources Humaines et la Direction de la Recherche et des Etudes Doctorales réalisent une communication commune auprès des directeurs-rices des laboratoires bénéficiaires.

La DRH procède parallèlement à la vérification administrative des dossiers de candidatures et analyse les propositions de rémunérations dans le respect de la grille en vigueur. Si un dossier présente une spécificité particulière, il peut être soumis à étude et avis de la Conférence RH.

L'instance finale réglementairement compétente est le CAC Restreint, qui examine les propositions de modalités d'accueil et de rémunérations des enseignants chercheurs invités et statue sur chacune des demandes.

Dans le cas de personnalités internationales, 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.



6. Enseignants du second degré

Références

- *Code Général de la Fonction Publique (article L 325-19 sur la parité)*
- *Décret n°80-627 du 4 août 1980 relatif au statut particulier des professeurs d'éducation physique et sportive modifié*
- *Décret n° 92-1189 du 6 novembre 1992 relatif au statut particulier des professeurs de lycée professionnel*
- *Décret n° 90-680 du 1er août 1990 relatif au statut particulier des professeurs des écoles*
- *Décret n°72-581 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs certifiés modifié.*
- *Décret n°72-580 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré modifié ;*
- *Décret 2015-527 du 12 mai 2015 (relatif aux instances compétentes pour les décisions de recrutement de certains personnels enseignants dans les établissements d'enseignement supérieur)*
- *Circulaire du 29 juillet 2011 relative aux modalités d'examen des enseignants du second degré en vue d'une affectation dans les établissements d'enseignement supérieur*
- *Procédure interne suite délibération du 10 octobre 2016*
- *Note annuelle relative à l'emploi et à la procédure d'affectation dans les établissements d'Enseignement Supérieur publiée au bulletin officiel de l'Education Nationale et au bulletin d'informations rectoral de l'Académie de Lyon*

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

<https://www.education.gouv.fr/bo/2023/Hebdo30/MENH2309809N>

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.

Procédure

Chaque emploi ouvert au recrutement est publié sur le site Internet de l'université Jean Monnet rubrique Emploi et recrutement + VEGA Galaxie via l'application Odyssee

Les candidats doivent obligatoirement déposer leurs dossiers de candidature sur l'application du ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation Galaxie via l'application Odyssee (module VEGA).

Le calendrier de recrutement est fixé par le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche lors de deux campagnes annuelles fixant le cadre puis selon des calendriers propres à l'établissement.

Le conseil d'administration (CA) a délibéré sur la procédure de recrutement des enseignements type second degré le 10 octobre 2016 accessible sur le site web de l'Université rubrique recrutement et concours.

La Commission de composante :

La/le Directrice(eur) /doyen(ne) rédige le profil du poste à pourvoir (annexe n°19). Il définit les activités et attendus pédagogiques, les éventuelles activités complémentaires confiées, les compétences souhaitées.

Elle/il propose au Conseil Académique restreint la composition de la commission de composante qui sera amenée à examiner les dossiers des candidats éligibles, de les auditionner et de procéder à une sélection.

La commission de composante doit être composée comme suit :

- 1 Président (en la personne de la/ du Directrice(eur) / doyen(ne) de la composante ou un enseignant ou un enseignant-chercheur désigné par lui)
- 2 spécialistes de la discipline concernée (Enseignants ou Enseignants-chercheurs)
- 2 Enseignants du second degré appartenant à la discipline de recrutement du poste
- 1 Enseignant chercheur
- 2 ou 3 membres additionnels Enseignants ou Enseignants chercheurs ou assimilés

La/le Directrice(eur) /doyen(ne) devra faire appel à au moins un membre extérieur à la composante et/ou à l'établissement de l'Université sur l'ensemble des Enseignants ou Enseignants chercheurs proposés.

La liste de regroupement des sections CNU sert de référence.

Dans le cadre du respect du principe de parité, la/le Directrice(eur) /doyen(ne) doit veiller à une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe et au moins deux personnes de chaque sexe au sein de la commission.

Des situations dérogatoires aux notions de spécialiste de la discipline ou d'Enseignants du second degré appartenant à la discipline peuvent être examinés par le Conseil Académique restreint dans le cas de disciplines rares ou très peu représentées dans l'Université.

Dans le cas où plusieurs postes sont à pourvoir dans une même discipline lors d'une campagne de recrutement, il est possible de proposer une commission commune sur plusieurs postes dans la même composante ou dans des composantes différentes. Dans ce dernier cas, la composition de la commission est proposée conjointement par les directeurs concernés.

La présence des 6 premiers membres est obligatoire. En cas de partage des suffrages, la/le Président(e) a une voix prépondérante. Les bulletins nuls sont décomptés comme des votes défavorables.

La commission de composante procède à l'examen des dossiers après vérification par le service de gestion des Enseignants – Chercheurs de la DRH de la recevabilité des candidatures. Elle auditionne les candidates et établit une liste des dossiers classés par ordre de préférence.

Le Conseil Académique Restreint :

Le Conseil Académique restreint examine et valide la proposition de composition de la commission de composante formulée par la/le Directrice(eur) /doyen(ne) de la composante d'affectation du poste en adéquation avec le profil du poste à pourvoir. Le Conseil Académique restreint procède à la désignation des membres de la commission de composante.

Le Conseil Académique restreint examine et valide le classement des candidats retenus par ordre de préférence proposé par la commission de composante. Il ne peut interférer sur le classement proposé par la commission de composante mais peut écarter un candidat pour inadéquation entre la candidature et le profil du poste ou des motifs liés à la stratégie de l'établissement.

Une communication de l'état récapitulatif des candidats classés et l'acceptation du candidat retenu à rejoindre le poste (Galaxie via l'application Odyssée - VEGA) est effectuée par l'Université au ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche.

7. Enseignants contractuels et assimilés

Références

- *Code l'Éducation : Article L 954-3*
- *Loi de Programmation de la Recherche*
- *Articles R412-22 à R412-26 du Code de la recherche*
- *Arrêté du 4 novembre 2021 relatif à la rémunération des agents bénéficiaires du contrat post doctoral de droit public prévu à l'article L. 412-4 du Code de la recherche*
- *Article L. 431-4 et articles R431-15 à R. 431-24 du Code de la recherche*
- *Articles R. 431-30 à R. 431-39 du Code de la recherche*

Enseignant Contractuel de type second degré

Le recrutement des Enseignants contractuels et assimilés est identique à celui des Enseignants titulaires.

Lecteur 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.*

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'un master.

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 fonction, par le président de l'Université.

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.

Procédure

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

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

Le recrutement spécifique des lecteurs de langue étrangère est organisé dans le cadre de la campagne d'emplois des contractuels annuels selon un calendrier fixé par l'Université Jean Monnet.

Chaque emploi ouvert au recrutement est publié sur le site Internet de l'université Jean Monnet rubrique Recrutement et Concours.

Les candidatures sont envoyées par mail au service de la DRH Enseignants

La recevabilité des dossiers de candidature est vérifiée par le service Enseignants- Chercheurs de la DRH. Les dossiers sont transmis aux référents pédagogiques de la composante concernée pour examen. Le choix des candidats est effectué sur dossier ou audition des candidats Le(s) référent(s) pédagogiques transmet(tent) au service Enseignants - Chercheurs de la DRH un classement des candidats retenus.



8. Chercheurs contractuels

Les contractuels en recherche titulaires d'un doctorat affectés en laboratoires sont dénommés chercheurs contractuels.

Doctorants

Références

- *Code de l'Education : Article L954-3*
- *Article L. 412-2 et articles D. 412-1 à D. 412-12 du Code de la recherche pour Contrat Doctoral de droit public*

- Article L. 412-3 articles R. 412-13 à R. 412-21 du Code de la recherche pour Contrat Doctoral de droit privé

Conditions et procédures

Pour être admis en doctorat, les conditions ci-dessous doivent être remplies :

- Être titulaire d'un diplôme de niveau Bac+5 reconnu en France (sauf dérogation motivée),
- Avoir trouvé un sujet de thèse,
- Avoir trouvé une direction de thèse habilitée à diriger des travaux de recherche,
- Avoir trouvé une unité de recherche reconnue. La liste des structures de Recherche à l'Université Jean Monnet est disponible à l'adresse suivante : <https://www.univ-st-etienne.fr/fr/recherche/les-structures-de-recherche.html>

Il existe trois étapes successives pour s'inscrire en doctorat :

- 1- Création d'un compte ADUM (Accès Doctorat Unique et Mutualisé) qui est une plateforme de gestion administrative et de suivi pédagogique des doctorants et doctorantes.
- 2- Soumission d'une demande d'inscription pédagogique selon le calendrier de chaque Ecole Doctorale, accompagnée des pièces nécessaires, sur ADUM.

Les étapes suivantes de validation seront ensuite opérées

- Validation de la demande par la Direction de la thèse,
- Validation de la demande par la Direction du Laboratoire,
- Validation de la demande par la Direction de l'École doctorale
- Validation de la demande par l'Établissement d'inscription opérateur du diplôme.

- 3- Une fois le dossier ADUM validé, le candidat doit envoyer un dossier d'inscription administrative ou de réinscription administrative (possible en ligne), payer la CVEC au Crous et les droits universitaires nationaux à l'Agence comptable de l'UJM.

Il existe 4 types de Doctorants :

- **Etudiant 3^e cycle**

Possibilité d'être engagé comme agent temporaire vacataire décret 1987 – maxi 96 HETD – paiement après service fait

- **Etudiant Salarié sous contrat doctoral – Code de la Recherche**

Possibilité de réaliser des activités complémentaires enseignement ou recherche – maxi 192 HETD sur 36 mois – paiement mensuel après service fait

Les demandes de recrutement financées sur ressources propres sont effectuées en conférences RH mensuelles.

Selon les Ecoles doctorales, l'inscription en thèse est conditionnée par l'obtention d'un financement pour la durée de la thèse.

Il existe plusieurs possibilités de financement (contrats doctoraux établissement, contrats doctoraux sur ressources propres issus de financement sur appels à projets (ANR, Europe, ...), issus de financement sur contrats industriels,)

Dans ce cas, l'inscription en thèse est concomitante à la demande de recrutement validée en conférence RH.

Le responsable scientifique du projet procède au recrutement du futur doctorant et soumet pour validation à la direction de l'Ecole doctorale la recevabilité de la candidature selon les critères de l'Ecole doctorale d'inscription et soumet en parallèle à la conférence RH la validation de la mise en œuvre d'un contrat de recrutement.

Après avis favorable et de la direction de l'Ecole doctorale et de la conférence RH, le candidat bénéficie d'un contrat doctoral.

- **Etudiant Salarié sous contrat LRU**

Possibilité d'assurer des vacances d'enseignement via un cumul d'activité – paiement mensuel après service fait.

- **Etudiant Salarié sous contrat CIFRE (non salarié de l'Etablissement)**

Possibilité de réaliser des enseignements dans le cadre d'un cumul d'activité – maxi 187 htd – paiement après service fait. Ils sont engagés de manière annuelle.

Post Doctorants

Références

- *Articles R412-22 à R412-26 du Code de la recherche pour contrat post doctoral de droit public*
- *Articles L. 431-5 et R. 431-25 à D. 431-29 du Code de la recherche pour contrat post doctoral de droit privé*

Conditions

- Jeunes docteurs : recrutés au plus tard trois ans après l'obtention du diplôme de doctorat
- Pour une durée minimale d'un an et maximale de trois ans
- Renouvelable une fois dans la limite d'une durée totale de quatre ans

Procédure

Les demandes de recrutement des post-doctorats font l'objet d'un examen en conférence RH.

Les avis de recrutement (sauf circonstances exceptionnelles) et de la fiche de poste (annexe n°37) doivent être publiés au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures sur le site internet de l'établissement ou tout autre site dédié aux offres d'emploi et sur le site Euraxess de la commission européenne.

L'autorité compétente accuse réception de chaque candidature.

Les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre par l'autorité compétente dans les conditions fixées aux articles R412-22 à R412-26 du Code de la recherche.

L'appréciation portée par l'autorité compétente sur chaque candidature reçue doit être fondée sur :

- Les compétences
- Les aptitudes
- Les qualifications
- Le projet professionnel
- Le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les activités de recherche dévolues à l'emploi à pourvoir

Les contrats de travail des post- doctorants devront comporter obligatoirement les clauses suivantes :

- La description et la durée prévisible du projet ou de l'opération de recherche dans lesquels s'inscrivent les activités de recherche confiées à l'agent ainsi que leur calendrier prévisionnel
- La définition des activités de recherche, des tâches à accomplir et des résultats attendus pour lesquels le contrat est conclu avec l'agent
- Les mesures d'accompagnement et de suivi professionnels du post doctorant pendant la durée du contrat, notamment en matière de formation (lister les formations accessibles – Par ex via la coordination doctorale et le plan de formation)
- Les éventuelles périodes de mobilité professionnelle en France comme à l'étranger mentionnées à l'article L. 412-4 du code de la recherche et leur calendrier prévisionnel

A sa prise de fonction, le post doctorant bénéficie d'un entretien avec le responsable scientifique du projet au cours duquel sont déterminés les moyens matériels mis à disposition, ses besoins en formation et, le cas échéant, les aménagements nécessaires de son poste de travail.

Durant la dernière année du contrat et au plus tard dans les trois mois suivant la fin de son contrat, le post doctorant se voit proposer par la Direction des Ressources Humaines en lien avec le laboratoire :

- un accompagnement spécifique en vue de valoriser son parcours scientifique et son expérience professionnelle et de l'aider dans sa recherche d'un emploi pérenne dans le secteur public comme dans le secteur privé.
- Il bénéficie, à sa demande, d'un entretien avec un conseiller mobilité-carrière.
- de façon prioritaire des actions de formation prévues aux articles 6 et 8 décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 susvisé et de vingt jours de décharge de service dédiés à ces actions.

Les plans de formation des établissements employeurs prévoient des formations destinées à la préparation aux concours de chercheurs et d'enseignants-chercheur.

Pendant la durée du contrat, le post doctorant peut être accueilli en délégation, avec son accord et en concertation avec le laboratoire :

- En France ou à l'étranger
- Auprès notamment d'un établissement d'enseignement supérieur, d'un organisme de recherche ou d'une entreprise
- Pendant une durée cumulée de dix-huit mois maximum
- Pour effectuer des activités de recherche dans le cadre du projet pour lequel il a été recruté.
- A temps plein ou à temps incomplet.
- Maintien de rémunération et bénéfice de l'ensemble des droits attachés à son contrat.

La délégation est prononcée, après avis du laboratoire, par décision du président ou du directeur de l'établissement.

Elle est subordonnée à la conclusion entre l'établissement d'origine et l'institution, l'établissement, l'entreprise ou l'organisme d'accueil, d'une convention qui en fixe l'objet et en détermine les modalités.

9. Personnels hospitalo – universitaires

Références

- *Code Général de la Fonction Publique*
- *Code de la Recherche*
- *Code de la Santé Publique*
- *Décret n° 2021-1645 du 13 décembre 2021 relatif au personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires*
- *Décret n° 2021-1646 du 13 décembre 2021 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable au personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires*
- *Décret n° 2008-744 du 28 juillet 2008 portant dispositions relatives aux personnels enseignants des universités, titulaires et non titulaires de médecine générale*
- *Décret n° 2024-940 du 16 octobre 2024 modifiant le décret 2021-1645 du 13 décembre 2021 et le décret 2008-744 du 28 décembre 2008 relatif au personnel enseignants des centres hospitaliers et universitaires ainsi qu'aux personnels enseignants des universités titulaires et non titulaires de médecine générale*
- *Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat*
- *Décret n° 2012-195 du 7 février 2012 modifiant le décret n° 93-1335 du 20 décembre 1993 relatif à la déconcentration de certaines opérations de gestion concernant les professeurs des universités, les maîtres de conférences, les assistants de l'enseignement supérieur et les enseignants-chercheurs assimilés aux professeurs des universités et aux maîtres de conférences*
- *Arrêté du 29 décembre 2021 portant délégation de gestion de pouvoirs en matière de recrutement et de gestion du personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires et du personnel enseignant de médecine général*
- *Arrêté du 12 mars 2012 portant délégation de pouvoirs en matière de recrutement et de gestion de certains personnels enseignants des disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques et des personnels enseignants de médecine générale*
- *Arrêté du 29 décembre 2021 fixant les modalités de constitution des dossiers et de dépôt des candidatures pour le recrutement des chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et des assistants hospitaliers universitaires*
- *Circulaire du 27 juillet 2012 relative à la déconcentration des actes de gestion courante et transfert de compétences relatifs à la carrière des personnels enseignants et hospitaliers au 1er septembre 2012*
- *Décret n° 91-966 du 20 septembre 1991 relatif aux personnels associés des centres hospitaliers et universitaires dans les disciplines médicales et odontologiques*

Conditions

Dans les centres hospitaliers et universitaires (CHU), les fonctions universitaires et hospitalières sont exercées par :

• **Des agents titulaires :**

- Les professeurs des universités-praticiens hospitaliers (PUPH) de médecine, pharmacie
- Les maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers (MCUPH) de médecine, pharmacie

• **Des personnels contractuels :**

- Les associés, les chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et les assistants hospitaliers universitaires.

Ils assurent, d'une part, dans les unités de formation et de recherche de médecine ou dans les départements les formations médicales.

Procédure

1/ Agents Titulaires

Hospitalo-Universitaires hors médecine générale

Les conditions suivantes doivent être remplies à la date de clôture de dépôt des candidatures. A la demande des établissements, un même emploi peut être ouvert au titre de plusieurs types de concours.

En application de l'article 45, deux types de concours sont possibles pour l'accès au corps des MCU-PH :

- ☒ un premier concours est ouvert, dans les disciplines cliniques et mixtes, aux chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et aux anciens chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux, et dans les disciplines biologiques et mixtes, aux assistants hospitaliers universitaires et aux anciens assistants hospitaliers universitaires.

Ce premier concours est également ouvert, pour l'ensemble des disciplines, aux praticiens hospitaliers universitaires et aux praticiens hospitaliers.

Les candidats doivent justifier d'au moins un an d'exercice effectif de fonctions en l'une ou l'autre de ces qualités et être titulaires du diplôme d'études et de recherches en biologie humaine ou du doctorat d'Etat en biologie humaine ou de diplôme admis en équivalence et dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur ;

- ☒ un second concours portant sur un tiers au plus des emplois mis au recrutement est ouvert aux candidats qui ne remplissent pas les conditions requises pour le premier concours et sont titulaires de l'habilitation à diriger des recherches ou du doctorat d'Etat ou du doctorat prévu par le décret n°84-573 du 5 juillet 1984 ou du doctorat de troisième cycle, ou du diplôme de docteur ingénieur. Les diplômes et titres étrangers de niveau équivalent peuvent être admis en dispense des diplômes précités.

Les candidats médecins reçus mentionnés à l'article 45 du présent décret peuvent exercer des fonctions hospitalières ne nécessitant pas d'actes médicaux dans les disciplines décrites à l'article 49 du décret n°84-135.

En application de l'article 6 et suivants, six types de concours sont possibles pour l'accès au corps des PU-PH :

- **Concours de type 1 (article 61)** ouvert dans les disciplines biologiques et mixtes aux MCU-PH justifiant d'au moins deux ans de fonctions effectives et ouvert dans les disciplines cliniques et les disciplines mixtes aux chefs de clinique des universités - assistants des hôpitaux, aux anciens chefs de clinique des universités - assistants des hôpitaux, aux praticiens hospitaliers universitaires, aux anciens praticiens hospitaliers universitaires et aux MCU-PH, ayant au moins deux ans de fonctions effectives.

Les candidats doivent être titulaires de l'habilitation à diriger des recherches ou du doctorat d'Etat et avoir satisfait à l'obligation de mobilité.

Les diplômes et titres étrangers de niveau équivalent peuvent être admis en dispense des diplômes exigés.

NB : les professeurs associés de nationalité française ou ressortissants de l'un des Etats membres des Communautés européennes ou des autres Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen qui ont accompli en cette qualité au moins trois ans de services effectifs soit à temps plein, soit à temps partiel peuvent faire acte de candidature au concours de type 1.

- **Concours de type 2 (article 62-a)** ouvert aux chercheurs titulaires et anciens chercheurs d'organismes publics, aux enseignants-chercheurs justifiant de deux ans de fonctions effectives et aux candidats ayant exercé, durant au moins deux ans, dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche, des fonctions d'enseignement ou de recherche d'un niveau au moins équivalent à celles confiées aux maîtres de conférences.

Les candidats à ce concours doivent être titulaires de l'habilitation à diriger des recherches ou du doctorat d'Etat. Les diplômes et titres étrangers de niveau équivalent peuvent être admis en dispense des diplômes précités.

- **Concours de type 3 (article 62-b)** ouvert aux praticiens hospitaliers classés au moins au 6^e échelon de leur corps au 1^{er} janvier de l'année du concours, ayant exercé une activité enseignante universitaire dans les conditions prévues par leur statut particulier.

- **Concours de type 4 (article 63)** réservé aux MCU-PH ayant dix ans d'ancienneté en cette qualité et titulaires de l'habilitation à diriger des recherches ou du doctorat d'Etat. Les diplômes et titres étrangers de niveau équivalent peuvent être admis en dispense des diplômes précités.

- **Concours de type 5 (article 63-1-I)** ouvert dans la limite de 5% des recrutements avec accès direct à la 1^{ère} classe du corps des PU-PH. Offert aux candidats ne relevant pas des statuts de personnels hospitalo-universitaires ou d'agents publics et ayant exercé pendant cinq ans au moins des fonctions d'enseignement ou de recherche ou de soins.

- **Concours de type 6 (article 63-1-II)** ouvert dans la limite de 2% des recrutements avec accès direct à la classe exceptionnelle du corps des PU-PH. Offert aux candidats ne relevant pas des statuts de personnels hospitalo-universitaires ou d'agents publics et ayant exercé pendant huit ans au moins des fonctions d'enseignement ou de recherches ou de soins.

Hospitalo-Universitaires médecine générale

Les conditions suivantes doivent être remplies à la date de clôture de dépôt des candidatures.

En application de l'article 11, un seul type de concours est offert pour l'accès au corps des MCUMG.

Conditions à remplir :

- Être titulaire du doctorat ou de diplômes équivalents dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur

- Avoir exercé pendant au moins 2 ans soit des fonctions de chef de clinique des universités de médecine générale, soit des fonctions de chef de clinique associé des universités dans la discipline médecine générale, soit des fonctions de maître de conférences associé à mi-temps de médecine générale

- Exercer une activité de soins en médecine générale et ambulatoire, selon des modalités précisées par arrêté conjoint du ministre chargé de l'enseignement supérieur et du ministre chargé de la santé. En application de l'article 10, un seul type de concours est offert pour l'accès au corps des PUMG - Conditions à remplir :

- Être titulaire de l'habilitation à diriger des recherches ou du doctorat d'Etat, de diplômes universitaires, qualifications ou titres équivalents, dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur
- Avoir exercé pendant au moins 2 ans soit des fonctions de maître de conférences des universités de médecine générale en position d'activité, de détachement ou de délégation, soit des fonctions de maître de conférences associé à mi-temps de médecine générale, soit des fonctions de professeur associé à mi-temps de médecine générale
- Exercer une activité de soins en médecine générale et ambulatoire.

2/ Agents Contractuels

Chefs de cliniques

Les Chefs de Cliniques Associés et Hospitalo-Universitaires sont nommés deux fois dans l'année en mai et novembre après consultation de tous les chefs de service du CHU.

Le Doyen examine les demandes de renouvellement ou de nomination formulées en veillant au nombre de supports disponibles et occupés. Le conseil de gestion prend connaissance du projet des nouveaux recrutements et donne son avis.

Une fois le projet validé, la synthèse est transmise à la CME (Commission Médicale d'Etablissement) pour examen et validation finale.

Associés des centres hospitaliers et universitaires

Ces recrutements concernent les disciplines médicales et odontologiques.

En cas de besoin de recrutement, chaque établissement doit impérativement au 01 septembre de chaque année indiquer l'emploi de sa dotation vacant qu'il souhaite utiliser en précisant le n° GESUP

La procédure de recrutement n'est pas dématérialisée.

Les dossiers de nomination et de renouvellement de nomination doivent être transmis par voie électronique à DGRH A2-3 (dgrh-a2.sante@education.gouv.fr).

MEDECINE

Les personnels associés dont les candidatures sont proposées par le conseil de l'unité de formation et de recherche (UFR) sont examinées par le CNU, sont recrutés soit au niveau de professeur, soit au niveau de maître de conférences. Ils sont nommés à temps plein ou à mi-temps.

Les enseignants associés rattachés à une sous-section du CNU, sont rémunérés soit sur des emplois du contingent national, dont la répartition annuelle entre les établissements est prononcée en fonction du classement établi par le CNU, soit sur emploi temporairement vacant d'une UFR.

L'administration centrale saisit le président de la section concernée qui désigne un rapporteur, après consultation du président de la sous-section. L'UFR transmet au rapporteur le dossier qui est examiné en section restreinte pour un professeur des universités, et en plénière pour un maître de conférences des universités. Les conclusions du rapport et de l'avis de la section sont portées à la connaissance du groupe des sections du CNU réuni en formation restreinte. Le groupe restreint procède à l'examen et au vote sur les dossiers présentés. En médecine, l'avis du groupe restreint est communiqué à l'ensemble du groupe de sections.

MEDECINE GENERALE

Les enseignants associés à mi-temps de médecine générale sont recrutés parmi des médecins généralistes exerçant à titre principal en cabinet libéral.

Ces derniers sont d'abord nommés, après avis du CNU, maîtres de conférences associés pour trois ans puis après cette période, peuvent être nommés professeurs associés si le CNU y est favorable. La procédure est identique à celle décrite ci-dessus à ces différences près :

Pour être recrutés comme maîtres de conférences associés en médecine générale, les médecins généralistes doivent avoir exercé pendant au moins 3 ans des services d'enseignement dans un établissement d'enseignement supérieur.

L'accès au professorat n'est ouvert qu'aux maîtres de conférences associés en fonction en cette qualité depuis au moins trois ans.

Les nominations sont prononcées par période de 3 ans.

La durée d'exercice en qualité de maître de conférences associé de médecine générale ne peut excéder 6 années.



Références

- *Décret n°87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur*
- *Note DRH du 22 novembre 2023*
- *Circulaire DGRH du 04 juillet 2022*
- *Circulaire DGRH du 11 mars 2024*

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 vacations du 01 septembre au 31 août N+1.

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

Les chargés d'enseignement vacataires

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.

Conditions

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 à minima
 - Equivalent du RSA si les vacataires réalisent moins de 80 heures.
 - Minima du SMIC si les vacataires réalisent plus de 80 heures
 - Principe confirmé que la rémunération principale doit rester supérieure aux revenus versés par l'Université Jean Monnet
 - Si les revenus sont en dessous la dernière année, appréciation du niveau de revenus sur les 3 dernières années dans le respect des seuils précité
- Possibilité de recruter des vacataires jusqu'à 70 ans, suite à la TA Caen Décision du 28/07/2023

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.

Les chargés d'enseignement vacataires peuvent dispenser des cours magistraux, des travaux dirigés ou des travaux pratiques. Ils ne peuvent réaliser plus de 187 HETD toutes composantes confondues.

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, ou toute combinaison équivalente.

Seuls les Chargés d'enseignement peuvent se voir confier des cours magistraux.

Procédure d'examen des dossiers de candidature des vacataires

- Réalisé par les gestionnaires OSE en composante et Service de gestion des personnels enseignants
- Adéquation du CV avec les compétences demandées (analyse effectuée en composante)
- Vérification des pièces justificatives nécessaires et exigées à la prise en charge administrative et financière
- Vérification du niveau de revenus



Les agents temporaires vacataires

Conditions

- Etudiants préparant un diplôme de 3ème cycle et ne bénéficiant pas d'un contrat doctoral
- Retraités n'ayant pas atteint la limite d'âge dans la Fonction Publique et ne pas avoir été en poste à L'Université Jean Monnet au moment du départ en retraite Issus 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 fixant la liste des disciplines dans lesquelles peuvent être engagées en qualité d'agent temporaire vacataire les personnes bénéficiant d'une pension de retraite ou d'une allocation de préretraite

Les agents temporaires vacataires ne peuvent dispenser que des travaux dirigés ou des travaux pratiques, dans la limite de 96 HETD ou 144 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente.

Procédure

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.

La validation des candidatures s'effectue par la commission de la composante : seuls les enseignants chercheurs et personnels assimilés en sont dispensés. La Commission de composante ne doit se préoccuper que de la validation scientifique du candidat.

La date de validation par la commission doit être portée par le secrétariat de composante sur la fiche de renseignement (ou signalétique pour les renouvellements de contrat).

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.

Les dossiers complets (contrats signés par les intéressés et pièces justificatives) sont transmis par les composantes que si elles ont la certitude de l'employabilité du candidat (conditions d'emploi et d'âge) et services à la DRH - service des personnels enseignants 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, a posteriori, chaque semestre, sur les recrutements effectués pour la période considérée.

L'accès aux ressources informatiques et la validation par le Conseil Académique Restreint :

Ne peuvent intervenir que lorsque le dossier vacataire (contrat et validation par la commission composante) est transmis au service du personnel enseignant.

NOTA : Les imprimés « listes de vacataires validés par la commission de composante » figurant sur le site doivent impérativement être utilisés et envoyés en version papier et électronique.

Les exclusions

Ne peuvent pas être recrutés :

- Les étudiants inscrits en Licence ou en Master
- Les Enseignants Chercheurs ou Enseignants du Second degré titulaires en position de disponibilité
- 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 70 ans (date d'anniversaire faisant foi)



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

Profil de poste Enseignants Second degré

1^{ERE} CAMPAGNE DE RECRUTEMENT 202X

ENSEIGNANTS TITULAIRES DU SECOND DEGRE

FICHE PROFIL

Localisation du Poste : UNIVERSITE JEAN MONNET, SAINT-ETIENNE

IDENTIFICATION DU	Discipline :	Composante :
-------------------	--------------	--------------

POSTE	Nature : PRAG/PRCE	
	N°GESUP :	
Poste à pourvoir au : 01/09/202X		

INTITULE DU PROFIL DE POSTE : _____

1- CONTEXTE

Quelques phrases sur l'UJM, la composante : mission et organisation du département.

2- POSITIONNEMENT ET MISSION

Rattaché au [Nom du département/composante], le poste de statut second degré (PRAG-PRCE) proposé recouvre deux missions principales :

- une mission d'enseignement ;
- une mission d'encadrement et d'organisation des enseignements.

3- ACTIVITES EN MATIERE D'ENSEIGNEMENT

Préciser dans ce cadre :

- les disciplines et matières d'enseignement visées (pas les intitulés des UE),
- les niveaux d'études et filières d'enseignement concernés, préciser les cycles, les années d'études et les diplômes concernés de façon générale (ex : les licences du domaine XXX) ou plus précise, et dans ce cas en désignant les diplômes par leur intitulé accrédité en vigueur au moment de la publication du profil

Rajouter que les enseignements peuvent évoluer en fonction de la cartographie des formations accréditées et indiquer clairement que cette liste n'est pas limitative - préciser les modalités d'enseignement attendues, si nécessaire (CM, TD, TP, projets, EAD, ...).

4- Activités d'encadrement et d'organisation des enseignements

Se servir de ce paragraphe pour rappeler les exigences communes, en matière de :

- Participation aux commissions pédagogiques, aux jurys (obligation réglementaire) et à la vie des formations
- Participation active aux actions de communication et d'information (JPO, forums, salons...);
- Suivi et encadrement des stagiaires, des alternants, des projets, des mémoires... ;
- Relations avec les milieux socio-économiques dans le contexte du poste (entreprises, collectivités, associations...);
- ...

Et ajouter des attentes spécifiques, par exemple en matière :

- Participation au développement et/ou à l'internationalisation des formations ;
- Participation au développement de la formation continue ;
- Direction des études, responsabilité des stages, responsabilité de projets...

Pour l'ensemble de ces tâches, et afin de garantir le bon déroulement des enseignements, la personne recrutée travaillera en étroite collaboration avec les autres enseignants et l'équipe administrative du [Nom du département], ainsi qu'avec les équipes administratives et pédagogiques de [Nom de la composante dans son ensemble].

Compétences attendues :

Distinguer les compétences générales ou transversales qu'on va exiger de tout candidat :

- Savoir travailler en équipe ;
- Maîtriser les outils numériques pour l'enseignement et la formation ;
- Savoir s'auto-former et faire preuve d'innovation pédagogique.

Et ajouter les compétences spécifiques liées au profil, par exemple : [on est dans le descriptif des compétences liées au poste].

- Maîtrise spécifique d'une langue étrangère, si enseignement en langue étrangère ;
- Maîtrise d'une spécialité (ex robotique, anglais des affaires, APSA, ...) ou d'un logiciel spécifique ;

- ...

Sont également attendues [savoir-faire et savoir être généraux à faire figurer pour tout poste] :

- Une maîtrise des outils numériques pour l'enseignement et la formation ;
- Une capacité à faire preuve d'innovation pédagogique et à s'auto-former pour développer d'autres approches pédagogiques ;
- D'excellentes capacités d'organisation et d'adaptation, une grande réactivité et une forte implication dans le fonctionnement pédagogique et administratif du Nom département/composante/UJM dans son ensemble ;
- Outre le goût pour l'enseignement, de la curiosité, de l'enthousiasme et un excellent relationnel.

Les Documents Obligatoires à fournir sont CV et lettre de motivation, pièce d'identité, dernier arrêté justifiant le classement, arrêté de la dernière affectation, justificatif RQTH) + documents complémentaires spécifiques éventuels demandés par l'établissement

Le CV doit mettre en avant les fonctions occupées ainsi que toutes les responsabilités administratives assurées. Le plus grand intérêt sera porté aux activités pédagogiques mises en place et tout encadrement des élèves/étudiants.

Site internet de la composante :

Personne(s) à contacter :

Fait en Saint-Etienne, le xx/xx/202X

Signature du Directeur de Composante

Annexe 3

Fiche de poste Post Doctorant en français

Fiche de Poste - Post Doc nom projet financeur

NATURE DU POSTE

- Catégorie A

- Quotité : XX%
 - Prise de poste : XX/XX/2025
 - Durée : CDD XX MOIS jusqu'au XX/XX/202X
 - Affectation : Laboratoire
- [Lien site labo](#)
- Localisation : St Etienne

MOTS CLEFS

CONTACT

CV et lettre de motivation à envoyer avant le XX/XX/2025 à l'adresse suivante :
recrutementsujm@univ-st-etienne.fr,

ENVIRONNEMENT ET CONTEXTE DE TRAVAIL

L'Université Jean Monnet est une université pluridisciplinaire qui rassemble plus de 20 000 étudiants sur 5 campus à Saint-Étienne et Roanne.

Elle propose une offre de formation dans les domaines sciences, technologies, santé, sciences humaines et sociales, droit, économie, gestion, arts, lettres et langues.

Bénéficiant d'une importante ouverture à l'international, l'UJM offre aussi une expertise toute particulière dans l'accompagnement à la réussite étudiante et à l'insertion professionnelle, dans un cadre de vie étudiante riche et dynamique.

Grâce à sa formation de haut niveau, sa recherche sur des segments de pointe, son attractivité internationale, et la modernisation de ses campus, elle est une université qui se transforme selon un projet d'établissement responsable et humain.

PRESENTATION DU LABORATOIRE

POSITIONNEMENT

MISSIONS

COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

- **Savoirs**
- **Savoir faire**
- **Savoir être**

Rejoindre l'Université Jean Monnet, c'est :

- ✓ Travailler dans un établissement engagé, dans une démarche forte de responsabilité sociétale de l'établissement, avec une attention soutenue sur la qualité de vie et les conditions de travail.
- ✓ Évoluer et se former tout au long de sa carrière.
- ✓ Assurer un équilibre vie professionnelle / vie personnelle grâce à 49 jours de congés par an, 2 jours par semaine de télétravail, 10 jours de télétravail flottant à l'année et la possibilité de répartir le temps de travail hebdomadaire sur 4.5 jours.
- ✓ Bénéficier, tout au long de la carrière, d'un accès à une réelle variété de métiers, à des mobilités et à une évolution professionnelle.

- ✓ Travailler pour une mission de service public (la formation et la recherche) au contact d'un public étudiant.
- ✓ Pouvoir bénéficier de nombreux accès culture et sport.

Annexe 4

Fiche de poste Post Doctorant en anglais

Post Doc – Research profile

xxxxxx

Type: Post Doc

Start of the position XX/XX/2025

The contract is for XX months.

Affiliation : Laboratoire XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, Université Jean Monnet (UJM),
St. Étienne, France

[Lien site labo](#)

KEYWORDS

Contact for HR:

Please sent your application to recrutementsujm@univ-st-etienne.fr before the deadline **xxth of xx, 2025**, it should include

- Letter of motivation
- CV (including personal information)
- Publication list
- Diploma/transcript of Master degree and PhD degree

Contact for the Laboratory:

Application deadline : xxth of xxxx, 2025

CONTEXT

THE POSITION

ACTIVITIES

PROFESSIONAL SKILLS AND KNOWLEDGE

