

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

GUIDE DU RECRUTEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS À LA ROCHELLE UNIVERSITÉ

Mars 2019

Sommaire

1. Préambule.....	4
1.1. Une campagne d'emplois.....	4
1.2. Une campagne de recrutement.....	4
2. Code de conduite pour le recrutement.....	5
3. Enseignants -chercheurs.....	6
3.1. Types de recrutement.....	6
3.1.1. Maîtres de conférences.....	6
3.1.2. Professeurs des universités.....	7
3.2. Conditions de recrutement.....	8
3.2.1. Recrutement de maîtres de conférences.....	8
3.2.2. Recrutement de professeurs. es des universités.....	8
3.3. Procédure.....	9
3.3.1. Session synchronisée.....	9
3.3.2. Session au fil de l'eau.....	10
4. Enseignants du second degré.....	10
4.1. Conditions.....	11
4.2. Procédure.....	11
5. Enseignants-chercheurs associés.....	13
5.1. Conditions.....	13
5.1.1. Nomination à temps plein.....	13
5.1.2. Nomination à mi-temps.....	13
5.2. Procédure.....	14
6. Enseignants-chercheurs invités.....	16
6.1. Conditions.....	16
6.2. Procédure.....	16
7. Enseignants-chercheurs contractuels.....	18
7.1. Conditions.....	18
7.2. Procédure.....	18
8. Enseignants contractuels.....	20
8.1. Conditions.....	20
8.2. Procédure.....	20
9. Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche.....	22
9.1. Conditions.....	22
9.2. Procédure.....	23

10. Contrat doctoral	25
10. 1. <i>Conditions</i>	25
10. 2. <i>Procédure</i>	25
10. 3. <i>Activités complémentaires</i>	25
10. 4. <i>Activités hors contrat</i>	26
10. 5. <i>La rémunération</i>	26
11. Lecteurs de langue étrangère	27
11. 1. <i>Conditions</i>	27
11. 2. <i>Procédure</i>	27
12. Maîtres de langue étrangère.....	29
12. 1. <i>Conditions</i>	29
12. 2. <i>Procédure</i>	29
13. Vacataires.....	31
13. 1. <i>Les chargés d'enseignement vacataires ou chargés de cours</i>	31
13. 2. <i>Les agents temporaires vacataires</i>	32
13. 3. <i>Obligation de service</i>	32
13. 4. <i>Procédure</i>	32
13. 5. <i>Les exclusions</i>	32
13. 6. <i>La rémunération</i>	33
Annexe 1 Code de conduite pour le recrutement des chercheurs.....	34
<i>Recrutement</i>	34
<i>Sélection</i>	34
<i>Transparence</i>	34
<i>Jugement du mérite</i>	34
<i>Variations dans la chronologie des curriculum vitae</i>	35
<i>Reconnaissance de l'expérience de mobilité</i>	35
<i>Reconnaissance des qualifications</i>	35
<i>Ancienneté</i>	35
<i>Nominations post-doctorat</i>	35
Annexe 2 Convention de chercheurs invités	36

1. Préambule

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

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

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

1. 1. Une campagne d'emplois

- > arrêtée par le conseil d'administration en fin d'année civile ;
- > encadrée par les priorités et la politique d'établissement validées par le conseil d'administration ;
- > consistant à déterminer, dans le cadre du dialogue de gestion, les besoins des laboratoires, des équipes pédagogiques et des services, puis à arbitrer ces besoins sur la base de données factuelles et objectives ;
- > afin de définir l'usage qui sera fait des postes vacants, des postes susceptibles de l'être ou des postes créés à l'échelle de l'établissement (statut, corps, discipline d'affectation, profil général, date et article du recrutement).

1. 2. Une campagne de recrutement

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

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

2. Code de conduite pour le recrutement

Les principes généraux de recrutement adoptés par La Rochelle Université se réfèrent au "Code de conduite pour le recrutement des chercheurs" qui constitue la section 2 de la "Charte européenne du chercheur" adoptée par le conseil d'administration en 2011 (cf. annexe 1).

Ces principes doivent être appliqués à l'occasion des différentes campagnes 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.

Transparence, égalité de traitement des candidats, impartialité

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

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

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

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

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

3. Enseignants – chercheurs



Références

Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences (article 22 à 30 et 33 pour les maîtres de conférences et 42 à 49-3 et 51 pour les professeurs des universités).

Guide de fonctionnement du comité de sélection de l'enseignement supérieur prévu par l'article L.952-6-1 du code de l'éducation et par les articles 9 à 9-2 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 de la DGRH – Version d'août 2015 disponible sur le SID rubrique personnels de l'université / enseignants / recrutement des enseignants



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

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

3. 1. Types de recrutement

3. 1. 1. Maîtres de conférences

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

- > un premier concours ouvert aux candidats titulaires, à la date de clôture des inscriptions, du doctorat ou de l'HDR ou dispensés (article 26-I-1°) ;
- > un 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°) ;

- > 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).

3. 1. 2. 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°) 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°) ;
- > 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°) ;
- > 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 1^{er} janvier de l'année du concours, pendant au moins 4 ans dans les 9 ans qui précèdent, des responsabilités importantes dans un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, dans 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 1^{er} janvier de l'année du concours, un mandat de président d'université ou de vice-président statutaire (article 46-1) ;
- > par la voie du concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur dans les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion (articles 48 à 49-2) ;
- > par voie de mutation ; si la durée d'affectation dans l'établissement est inférieure à trois ans, les candidats doivent obtenir l'accord de leur chef d'établissement donné après avis du conseil académique siégeant en formation restreinte aux professeurs des universités ainsi que le cas échéant du directeur de l'IUT (article 51).

3. 2. Conditions de recrutement

3. 2. 1. Recrutement de maîtres de conférences.

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

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

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

- > être titulaire, 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.

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

Ils sont recrutés :

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

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

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

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

- > être titulaire, au plus tard à la date limite fixée par arrêté du ministre de l'enseignement supérieur pour l'envoi du dossier aux rapporteurs prévus au 2^{ème} alinéa de l'article 45 du décret de référence, 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 1^{er} janvier de l'année d'inscription, d'au moins 5 ans d'activité professionnelle effective dans les 8 ans qui précèdent (ne sont pas prises en compte les activités d'enseignant, 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.

3. 3. Procédure

3. 3. 1. Session synchronisée

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

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

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

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

Les postes sont publiés sur l'application du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation Galaxie, module ANTEE.

Pour chaque emploi ouvert au recrutement :

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



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

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

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

Si le conseil académique ou le conseil d'administration ne retient aucun candidat 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.

3.3.2. Session au fil de l'eau

La procédure est identique à la procédure de la session synchronisée décrite supra mais selon un calendrier spécifique établi par l'établissement, avec publication dans le module « FIDIS » de l'application GALAXIE.



Politique d'établissement en matière de recrutement

En ce qui concerne le recrutement des maîtres de conférences, l'Université souhaite favoriser le recrutement de docteurs ayant acquis plusieurs années d'expérience internationale.

Concernant le recrutement des professeurs des universités, l'établissement souhaite que soit prise en compte l'évolution de carrière de ses maîtres de conférences dans le cadre de sa démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC).

4. Enseignants du second degré



Références

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

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



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

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

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

4.1. Conditions

Les emplois sont ouverts :

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

4.2. Procédure

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

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

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 (module VEGA).

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

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

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

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

Pour chaque emploi ouvert au recrutement :

- > la recevabilité des dossiers transmis est vérifiée par le service Emplois, Recrutements, Formation, Compétences de la DRH ;
- > la commission ad hoc examine les candidatures, convoque les candidats à un entretien et les auditionne ;
- > la liste des candidats classés par cette commission est présentée en CAC restreint aux enseignants et enseignants-chercheurs qui propose un classement définitif au président (le directeur de l'UT disposant d'un délai de 15 jours pour faire connaître un éventuel avis défavorable motivé).

Le président communique au ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation l'état récapitulatif des candidats classés et l'acceptation du candidat retenu à rejoindre le poste (via l'application GALAXIE - VEGA).

5. Enseignants-chercheurs associés



Références

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

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



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

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

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

La limite d'âge des agents contractuels employés par les administrations de l'Etat et de leurs établissements publics ne présentant pas un caractère industriel et commercial est fixée à 67 ans (article 6-1 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur privé). Cette limite d'âge s'applique en conséquence aux enseignants associés. Ils peuvent néanmoins bénéficier des reculs de la limite d'âge prévus par l'article 4 de la loi du 18 août 1936 ainsi que de la prolongation d'activité, dans la limite de 10 trimestres et sous réserve de remplir les conditions.

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

5.1. Conditions

5.1.1. Nomination à temps plein

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

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

Les obligations de service des enseignants associés exerçant des fonctions à temps plein correspondent au service d'enseignement des enseignants titulaires de même catégorie soit, au titre de l'enseignement : 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou 288 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente. Les enseignants associés à temps plein ne peuvent exercer simultanément une activité professionnelle d'agent public.

5.1.2. Nomination à mi-temps

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

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

Ces deux conditions sont cumulatives.

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

Les enseignants associés à mi-temps sont tenus d'effectuer un service d'enseignement et de recherche égal à la moitié de celui des personnels titulaires de même catégorie.



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

5. 2. Procédure

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

Le calendrier de recrutement est fixé par l'établissement.

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

Les candidats doivent obligatoirement déposer leurs dossiers de candidature sur l'application de La Rochelle Université DEMATEC.

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

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

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

Pour chaque emploi ouvert :

- > la recevabilité des dossiers transmis est vérifiée par le service Emplois, Recrutements, Formation, Compétences de la DRH.
- > La composante examine les candidatures, convoque les candidats à un entretien et les auditionne. Le directeur de la composante, après en avoir délibéré avec son conseil en formation restreinte, transmet une proposition de recrutement, avec le dossier complet du ou des candidats, au service Emplois, Recrutements, Formation, Compétences de la DRH.

- > Ce ou ces dossiers doivent parvenir trois mois avant la date de recrutement afin de permettre au CAC restreint de les examiner.
- > Après examen, le CACR fait une proposition de recrutement fixant le niveau de rémunération au président.



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

Les actes afférents à la nomination des maîtres de conférences et au maintien en fonctions ou au renouvellement de fonctions des professeurs ou maîtres de conférences associés à plein temps ou à mi-temps, sont de la compétence du président.

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

6. Enseignants-chercheurs invités



Référence

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



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

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.

6.1. Conditions

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

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

6.2. Procédure

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

Le calendrier de recrutement est fixé par l'établissement.

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

Les candidats doivent obligatoirement déposer leurs dossiers de candidature sur l'application de La Rochelle Université DEMATEC.

Pour chaque emploi ouvert :

- > La recevabilité des dossiers transmis est vérifiée par le service Emplois, Recrutements, Formation, Compétences de la DRH.
- > La composante examine les candidatures, convoque les candidats pour un entretien et les auditionne les candidats. Le directeur de la composante, après en avoir délibéré avec son conseil en formation restreinte, transmet une proposition de recrutement, avec le dossier complet du ou des candidats au service Emplois, Recrutements, Formation, Compétences de la DRH. Ce ou ces dossiers doivent parvenir trois mois avant la date de recrutement afin de permettre au CACR de les examiner.
- > Après examen, le CAC restreint aux enseignants-chercheurs fait une proposition fixant les modalités d'accueil et de rémunération au président.



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



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

7. Enseignants-chercheurs contractuels



Références

Code de l'éducation, notamment l'article L 954-3;

Délibération n° 2017-05-29-4-2 du 29 mai 2017 relative aux nouvelles modalités de recours aux contrats d'enseignement et de recherche à l'Université de La Rochelle.



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

L'enseignant-chercheur contractuel assure des tâches d'enseignement et de recherche. Le volume horaire d'enseignement est de 192 HETD ou tout autre combinaison équivalente et le volume horaire de recherches est de 803,50 h. A noter que ces volumes horaires sont fixés pour une année universitaire complète, une proratisation des heures d'enseignement étant réalisée le cas échéant.

Exemple de proratisation : un enseignant-chercheur contractuel est recruté à partir du 1er novembre N et jusqu'au 31 août N + 1 ; son obligation de service sera de $192 \text{ hetd} / 12 \times 10 = 160 \text{ hetd}$.

7.1. Conditions

Le recours au contrat à durée déterminée d'enseignement et de recherche doit répondre à un besoin occasionnel uniquement, sur des tâches d'enseignement et de recherche. Des responsabilités administratives et pédagogiques peuvent être en sus confiées à l'enseignant-chercheur contractuel.

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

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

7.2. Procédure

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

Le calendrier de recrutement est fixé par LRUniv.

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

Les candidats doivent obligatoirement déposer leurs dossiers de candidature sur l'application de La Rochelle Université DEMATEC.

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

La recevabilité des dossiers de candidature est vérifiée par le service Emplois, Recrutements, Formation, Compétences de la DRH. Les dossiers sont ensuite transmis au comité de sélection qui examine les dossiers, convoque et auditionne les candidats retenus.

La composante transmet au service Emplois, Recrutements, Formation, Compétences de la DRH un classement des candidats retenus après approbation par le conseil de composante réuni en formation restreinte. Ce classement est soumis à l'avis du conseil académique siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs.

A l'issue du CACR, les candidats retenus sont informés de leur classement par le service Emplois, Recrutements, Formation, Compétences de la DRH. Attention : l'information de classement ne peut pas être communiquée aux candidats avant le CACR sous peine d'invalidation du classement par ce dernier.

8. Enseignants contractuels



Références

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

Délibération n° 2017-05-29-4-2 du 29 mai 2017 relative aux nouvelles modalités de recours aux contrats d'enseignement et de recherche à l'Université de La Rochelle.



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

L'enseignant contractuel assure des tâches d'enseignement uniquement. Le volume horaire d'enseignement est de 384 HETD depuis le 01/09/2017.

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

Exemple de proratisation : un enseignant contractuel recruté du 1^{er} octobre N au 31 août N+1 aura une obligation de service de 384/12x11= 352 hetd.

8.1. Conditions

Les contrats à durée déterminée, dont les caractéristiques sont décrites ci-après, ne seront conclus que pour des tâches d'enseignement :

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

Des responsabilités administratives et pédagogiques peuvent être en sus confiées à l'enseignant contractuel.

Le candidat doit être titulaire d'un master ou équivalent (bac+5).

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

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

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

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

8.2. Procédure

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

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

Le calendrier de recrutement est fixé par LRUniv.

Les candidats doivent obligatoirement déposer leurs dossiers de candidature sur l'application de La Rochelle Université DEMATEC.

Une commission ad hoc composée des membres suivants doit être constituée :

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

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

La recevabilité des dossiers transmis est vérifiée par le service Emplois, Recrutements, Formation, Compétences de la DRH. Les dossiers sont transmis à la commission ad hoc. Cette dernière examine les dossiers, convoque et auditionne les candidats retenus.

La composante transmet au service Emplois, Recrutements, Formation, Compétences de la DRH un classement des candidats retenus après approbation par le conseil de composante réuni en formation restreinte. Ce classement est soumis à l'avis du conseil académique siégeant en formation restreinte aux enseignants et enseignants-chercheurs.

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

A l'issue du CACR, les candidats retenus sont informés de leur classement par le service Emplois, Recrutements, Formation, Compétences de la DRH. Attention : l'information de classement ne peut pas être communiquée aux candidats avant le CACR sous peine d'invalidation du classement par ce dernier.

9. Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche



Référence

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



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

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 assurée.

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

9.1. Conditions

Peuvent faire acte de candidature :

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

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'1an, 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'1an**, la durée du contrat est d'1 an renouvelable une fois pour une durée d'1an ;
- > **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'1an**, la durée du contrat est d'1 an renouvelable une fois pour une durée d'1 an.

9. 2. Procédure

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

Une campagne annuelle de recrutement spécifique aux contrats d'ATER est organisée par le service Emplois, Recrutements, Formation, Compétences de la DRH selon un calendrier fixé par l'établissement.

La publication des emplois à pourvoir est assurée par la DRH sur le site web de l'Université.

Les candidats doivent obligatoirement s'inscrire sur l'application du ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation GALAXIE (module ALTAÏR). En parallèle les candidats doivent déposer leurs dossiers de candidature sous l'application de La Rochelle Université DEMATEC.

La recevabilité des dossiers de candidature est de la compétence du service Emplois, Recrutements, Formation, Compétences de la DRH.

Une commission ad hoc est constituée. Elle est composée :

- > du directeur de la composante ou son représentant ;
- > du directeur du département ;
- > du directeur de laboratoire ;

- > de trois enseignants-chercheurs dont un membre du conseil de la composante.

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

La recevabilité des dossiers transmis est vérifiée par le service Emplois, Recrutements, Formation, Compétences de la DRH. Les dossiers sont transmis à la commission ad hoc. Cette dernière examine les dossiers et dans la mesure du possible convoque et auditionne les candidats retenus.

La composante transmet au service Emplois, Recrutements, Formation, Compétences de la DRH un classement des candidats retenus après approbation par le conseil de composante réuni en formation restreinte. Ce classement est soumis à l'avis du conseil académique siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs.

A l'issue du CACR, les candidats retenus sont informés de leur classement par le service Emplois, Recrutements, formation, compétences de la DRH. Attention : l'information de classement ne peut pas être communiquée aux candidats avant le CACR sous peine d'invalidation du classement par ce dernier.

10. Contrat doctoral



Référence

Décret n°2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche.

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

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

10. 1. Conditions

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

La date de prise d'effet du contrat doctoral a été assouplie par le décret n° 2016-1173 du 29 août 2016. Elle peut intervenir dans l'année suivant la 1^{ère} inscription en doctorat et non plus seulement dans les 6 mois qui suivent cette inscription. Par ailleurs, le conseil académique siégeant en formation restreinte peut autoriser un doctorant inscrit depuis plus d'un an à bénéficier d'un contrat doctoral.

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

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

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

10. 2. Procédure

L'établissement prévoit chaque année le nombre de supports proposé.

La Direction Recherche Partenariats Innovation - École doctorale met en ligne les sujets de recherche financés ou susceptibles d'être financés. Les dossiers de candidature sont transmis aux laboratoires, qui, après audition, proposent un classement des candidatures. La sélection définitive de la personne retenue se fait en collaboration avec les Responsables des Écoles doctorales.

Afin d'amorcer le processus de recrutement le laboratoire d'accueil du futur doctorant complète le formulaire de demande d'autorisation de recrutement puis le transmet à la Direction Recherche Partenariats Innovation qui, d'une part, débutera la procédure d'inscription en thèse et d'autre part complètera les données budgétaires. Ces éléments sont ensuite transmis à la DRH - service de gestion des personnels enseignants pour validation et formalisation des contrats de travail.

La procédure complète du circuit de recrutement des doctorants contractuels sera disponible sur le SID au cours du 1^{er} trimestre 2018.

10. 3. Activités complémentaires

Le service du doctorant contractuel peut être exclusivement consacré aux activités de recherche liées à la préparation du doctorat ou inclure, outre ces activités de recherche, des activités complémentaires qui, le cas échéant, devront être inscrites dans le contrat initial à titre prévisionnel, pour les trois ans du contrat.

Ces activités complémentaires peuvent correspondre à :

- une mission d'enseignement, y compris dans le domaine de la formation continue ;
- une mission dans les domaines de la diffusion de l'information scientifique et technique et de la valorisation des résultats de la recherche, dont la durée annuelle ne peut excéder 32 jours de travail ;
- une mission d'expertise effectuée dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation dont la durée annuelle ne peut excéder 32 jours de travail.

La durée cumulée de ces activités complémentaires, prévues dans le contrat, ne peut excéder un tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants-chercheurs (**64 HETD** appréciées en moyenne sur les 3 années du contrat : seule la 1^{ère} année ne peut pas prévoir plus de 64 HETD d'activités complémentaires).

Toutefois, la **durée totale cumulée** de ces activités et des activités complémentaires prévues dans le contrat doctoral ne peut excéder **64 HETD** par an.

Enfin, il est rappelé que les doctorants contractuels ne peuvent exercer **aucune** autre activité d'enseignement ou d'expertise ou autre **en dehors de celles précédemment évoquées dans le cadre du contrat doctoral**.

10. 4. Activités hors contrat

Il est désormais possible d'exercer des missions hors contrat doctoral dans le cadre d'un cumul d'activités, dans les conditions précisées par le décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements publics. Ce type de cumul est soumis à la condition d'autorisation requise par le décret visé ci-dessus.

Néanmoins, cette nouvelle possibilité de cumul hors contrat ne remet pas en cause la limitation des activités hors recherche à 1/6^{ème} de la durée annuelle de travail que l'employeur est donc tenu de vérifier.

Par exemple : un doctorant bénéficie d'un contrat avec 32 HETD d'enseignement dans son établissement. Il se voit proposer 20 HETD d'enseignement dans un autre établissement dans le cadre d'un cumul d'activités. Sa demande d'autorisation de cumul est acceptable car l'ensemble des deux services atteint 52 HETD et reste inférieur au maximum autorisé de 64 HETD.

10. 5. La rémunération

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

Cette rémunération comporte :

- **une rémunération principale forfaitaire minimale** de 1768,55 € brut depuis le 1^{er} février 2017.
- **une rémunération complémentaire** calculée en fonction du nombre d'heures représenté par les missions complémentaires effectuées dans le cadre du contrat doctoral.

11. Lecteurs de langue étrangère



Référence

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



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

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

11. 1. Conditions

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

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

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

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

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

11. 2. Procédure

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

Une campagne annuelle de recrutement spécifique des lecteurs de langue étrangère est organisée par le service Emplois, Recrutements, Formation Compétences de la DRH selon un calendrier fixé par LRUniv.

La publication des emplois à pourvoir est assurée par la DRH sur le site web de l'Université.

Les candidats doivent obligatoirement déposer leurs dossiers de candidature sur l'application de La Rochelle Université DEMATEC.

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

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

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

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

A l'issue du CACR, les candidats retenus sont informés de leur classement par le service Emplois, Recrutements, Formation, Compétences de la DRH. Attention : l'information de classement ne peut pas être communiquée aux candidats avant le CACR sous peine d'invalidation du classement par ce dernier.

12. Maîtres de langue étrangère



Référence

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



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

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

Les maîtres de langue étrangère assurent également les tâches liées à leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service fixées à l'alinéa précédent.

12. 1. Conditions

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

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

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

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

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

12. 2. Procédure

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

Une campagne annuelle de recrutement spécifique des maîtres de langue étrangère est organisée par le service Emplois, Recrutements, Formation, Compétences de la DRH selon un calendrier fixé par LRUniv.

La publication des emplois à pourvoir est assurée par la DRH sur le site web de l'Université.

Les candidats doivent obligatoirement déposer leurs dossiers de candidature sur l'application de La Rochelle DEMATEC.

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

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

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

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

A l'issue du CACR, les candidats retenus sont informés de leur classement par le service Emplois, Recrutements, Formation, Compétences de la DRH. Attention : l'information de classement ne peut pas être communiquée aux candidats avant le CACR sous peine d'invalidation du classement par ce dernier.

13. Vacataires



Référence

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

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

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

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

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

Ce sont des personnalités, françaises ou étrangères qui doivent exercer une activité professionnelle principale consistant :

- > soit en la direction d'une entreprise ;
- > soit en une activité salariée d'au moins 900 heures annuelles, sur les 12 derniers mois et justifiée par une attestation d'employeur (ou 300 heures d'enseignement) ;
- > soit en une activité non salariée mais assujettie à la Contribution Economique Territoriale (CET ; ex. taxe professionnelle) **ou** dont l'exercice leur permet de retirer des moyens d'existence réguliers depuis au moins 3 ans.

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



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

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

13. 2. Les agents temporaires vacataires

Il peut s'agir :

- > d'étudiants préparant un diplôme de 3^{ème} cycle et ne bénéficiant pas d'un contrat doctoral ;
- > de retraités, préretraités ou bénéficiaires d'un congé de fin d'activité n'ayant pas atteint la limite d'âge au 1^{er} septembre de l'année universitaire du contrat (65 à 67 ans; en cours d'évolution : à vérifier au cas par cas), 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 27/07/1992, à savoir : disciplines juridiques, économiques et de gestion – langues – mathématiques et application de mathématiques – informatique – sciences physiques pour l'ingénieur, génie mécanique, génie civil, génie chimique – sciences de la terre.

13. 3. Obligation de service

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

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

13. 4. Procédure

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

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

Les dossiers complets (contrats signés par les intéressés et pièces justificatives) sont transmis par les composantes et services à la DRH - 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.

13. 5. Les exclusions

Ne peuvent pas être recrutés :

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

13. 6. La rémunération

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

Le taux de rémunération est celui des heures complémentaires : 41,41 €/HETD à ce jour et depuis le 1^{er} février 2017.

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

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

Annexe 1

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

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

Principes généraux et conditions de base constituant le code de conduite

Recrutement

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

Sélection

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

Transparence

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

Jugement du mérite

Le processus de sélection devrait prendre en considération la totalité de l'expérience acquise par les candidats. Tout en se concentrant sur leur potentiel global en tant que chercheurs, il doit aussi prendre en compte leur créativité et leur degré d'indépendance. Cela signifie que le mérite devrait être jugé tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif, en mettant l'accent sur les résultats remarquables obtenus dans un parcours professionnel diversifié et pas uniquement sur le nombre de publications.

En conséquence, l'importance des indicateurs bibliométriques devrait être correctement pondérée au sein d'un éventail plus large de critères d'évaluation, tels que l'enseignement, la supervision, le travail d'équipe, le transfert de connaissances, la gestion de la recherche, l'innovation et les activités de sensibilisation du public. Pour les candidats issus du secteur industriel, une attention particulière devrait être accordée à toute contribution à des brevets, activités de développement ou inventions.

Variations dans la chronologie des curriculum vitae

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

Reconnaissance de l'expérience de mobilité

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

Reconnaissance des qualifications

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

Ancienneté

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

Nominations post-doctorat

Les institutions qui nomment des chercheurs titulaires d'un doctorat devraient établir des règles claires et des orientations explicites pour le recrutement et la nomination des chercheurs post-doctorat, y compris la durée maximale et les objectifs de ces nominations. Ces orientations devraient tenir compte du temps passé dans de précédentes nominations post-doctorat dans d'autres institutions, et du fait que le statut post-doctorat devrait être transitoire, dans le but premier d'offrir des possibilités supplémentaires de développement professionnel pour une carrière de chercheur dans le cadre de perspectives d'avancement à long terme.

Annexe 2

Convention de chercheurs invités



Il convient de différencier le recrutement d'enseignants-chercheurs invités rémunérés sur le budget de l'établissement dont la procédure est rappelée supra (cf. 6. Enseignants-chercheurs invités), de l'accueil d'autres personnes invitées pour lequel l'établissement de la convention est de la compétence de la Direction Recherche Partenariats Innovation (DRPI).

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

Conditions

Cette procédure s'applique dans le cas d'un chercheur invité au sein d'un laboratoire qui n'est ni un agent de La Rochelle Université, ni étudiant à La Rochelle Université.

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

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

La convention de chercheur invité fixe les conditions dans lesquelles le chercheur invité est accueilli à La Rochelle Université dans le cadre d'un projet de recherche. Elle permet au chercheur invité d'avoir une carte visiteur (suivant le règlement intérieur du laboratoire) et un compte informatique à La Rochelle Université.

Durée de la convention selon les dispositions des différents laboratoires : de 15 jours à 1 an (possibilité de prolongation par avenant).

Signature de la convention

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

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

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

Création du compte informatique par la DSI

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

Création de la carte visiteur

Le laboratoire est prévenu par la DRH de l'enregistrement dans Mangué. Le laboratoire se charge alors de l'activation de la carte visiteur.



**D'ici
on voit
+ loin !**

La Rochelle Université

Direction des Ressources Humaines

recrutement.enseignants@univ-lr.fr



univ-larochelle.fr