



**Direction des Ressources Humaines
Service des Personnels Enseignants et Chercheurs**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Comité technique du 3 mars 2022

Conseil d'administration plénier du 15 mars 2022

REGLEMENT DE GESTION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS RECRUTES SUR DES CHAIRES DE PROFESSEUR JUNIOR

Références réglementaires principales :

Décret no 2021-1710 du 17 décembre 2021 relatif au contrat de chaire de professeur junior

Article L. 952-6-2 du code de l'éducation

Article L. 422-3 du code de la recherche

Objet : modalités de recrutement sur projet de recherche et d'enseignement par un contrat à durée déterminé de droit public, dénommé « Chaire de professeur junior », permettant à son terme, et après évaluation de la valeur scientifique et de l'aptitude professionnelle de l'agent, d'accéder à un emploi titulaire dans les corps de professeurs des universités ou assimilés ou de directeurs de recherche.

Préambule :

Chaque année, un arrêté du ministre compétent fixe pour chaque corps, domaine de recherche et établissement public concerné, le nombre de contrats de chaire de professeur junior susceptibles d'être pourvus. Cet arrêté mentionne également le montant du financement apporté par l'agence nationale de la recherche au projet de recherche et d'enseignement associé à la chaire de professeur junior. Dans cette perspective, le chef d'un établissement public candidat pour bénéficier de cette voie de recrutement justifie auprès du ministre compétent des besoins de cet établissement en fonction des projets nécessaires à la mise en œuvre de sa stratégie scientifique, prévue notamment dans son contrat d'établissement, ou au renforcement de son attractivité internationale.

Publics concernés :

Les candidats titulaires du doctorat, ou à défaut titulaires d'une équivalence avec le doctorat de leurs diplômes universitaires, qualifications et titres, attribuée par le conseil scientifique réuni en formation restreinte. L'université de Lorraine recommande aux candidats :

- d'avoir accompli au moins 3 ans d'activité scientifique après la thèse,
- pour les titulaires d'un doctorat en France, d'avoir une expérience de mobilité à l'étranger significative (au moins deux ans).

Modalités de sélection et de recrutement

L'appel public à candidatures en vue de procéder au recrutement de ces agents contractuels donne lieu à l'élaboration d'avis de recrutement dans le respect de la politique OTM-R (label HRS4R) de l'Université de Lorraine.

Avis de recrutement

Cet avis précise, pour chaque poste à pourvoir :

- l'intitulé du contrat et du poste concerné,
- le corps dans lequel l'intéressé a vocation à être titularisé,
- la nature et l'objet du projet de recherche et d'enseignement proposé et le montant du financement associé,
- la durée prévisible du projet,
- les conditions requises de la part des candidats,
- le contenu du dossier de candidature,
- les modalités d'organisation des auditions ainsi que la date limite de dépôt des candidatures et, le cas échéant, le nom de l'établissement public partenaire principalement chargé de l'exécution du contrat,
- la mise en situation le cas échéant dont la forme doit être identique pour l'ensemble des candidats,
- Cet avis mentionne également que seuls seront convoqués à l'audition, les candidats préalablement sélectionnés sur dossier par la commission de sélection.

Cet avis est publié au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures à minima sur Galaxie, sur le site Euraxess de la commission Européenne et sur le site de l'Université de Lorraine.

Selon des modalités précisées par arrêté du ministre intéressé, les candidats doivent adresser leur dossier de candidature sur la plateforme Galaxie selon le calendrier en vigueur.

La Direction des Ressources Humaines vérifie la recevabilité de chaque candidature et transmet les dossiers recevables à la commission de sélection.

La commission de sélection

1- Composition

La commission de sélection est proposée par le chargé de mission en accord avec le directeur de composante de formation, le directeur de l'unité de recherche et le(s) partenaire(s) extérieur(s) concernés puis soumise pour avis au Conseil de laboratoire, puis au Conseil scientifique restreint.

Elle est composée d'au moins six membres et d'au plus dix membres, choisis en raison de leurs compétences, en majorité parmi les spécialistes du domaine de recherche considéré.

Cette commission est constituée de personnes de rang égal à celui de l'emploi à pourvoir (PR ou assimilés) et est composée :

- Pour moitié au moins, d'enseignants-chercheurs et de personnels assimilés ou de chercheurs extérieurs à l'établissement, dont au moins une personne de nationalité étrangère exerçant ses activités professionnelles à l'étranger ;
- D'au moins un représentant désigné par la composante de formation et un représentant désigné par l'unité de recherche (parmi les internes).
- Pour les unités mixtes de recherche, de représentants des EPST partenaires

Il est vivement recommandé que cette commission soit composée d'une majorité de membres extérieurs.

Cette commission ne peut comprendre plus de 60 % de membres du même sexe.

Le Président de la commission est proposé parmi les membres internes ou externes à l'Université de Lorraine. Il est recommandé qu'il soit extérieur à l'unité de recherche et à la composante de formation du poste ouvert à concours.

Nb : Sont considérés comme membres extérieurs à l'établissement les chercheurs, enseignants-chercheurs et personnels assimilés **qui n'ont pas la qualité d'électeur pour les élections au conseil d'administration de l'établissement** dans lequel l'emploi est à pourvoir.

Ainsi, sont donc considérés comme des membres internes :

- ⇒ Les enseignants-chercheurs qui :
 - Sont affectés en position d'activité ou de détachement ou mis à disposition à l'Université de Lorraine ;
ou
 - Effectuent sur l'année universitaire au moins 64h et d à l'université de Lorraine.
- ⇒ Les chercheurs qui sont affectés dans une unité de recherche de l'Université de Lorraine qui leur est rattachée à titre principal en application du contrat pluriannuel d'établissement (c.à.d. pour le contrat 2017-2023 : tous les laboratoires appartenant à l'Université de Lorraine exceptés le BETA, le LCFC et le LISEC).

Cas particuliers :

- Les chercheurs du BETA du site lorrain sont des membres internes à l'Université de Lorraine car y sont électeurs, ceux du BETA des sites alsaciens sont des membres externes car sont électeurs à l'Université de Strasbourg ou à l'Université de Mulhouse.
- Les enseignants-chercheurs affectés dans un autre établissement que l'Université de Lorraine mais faisant partie d'un laboratoire commun (BETA partie alsacienne, LISEC de Strasbourg, LCFC) sont des membres externes à l'établissement.

Il est recommandé de se rapprocher de la DRH pour tout cas particulier.

2- Déroulement des travaux

La commission procède à un premier examen des dossiers de candidature, notamment au vu du projet de recherche et d'enseignement présenté. Au terme de cet examen, elle établit la liste des candidats sélectionnés pour une audition.

La commission auditionne alors chaque candidat sélectionné.

L'audition peut comprendre, lorsque l'avis de recrutement le prévoit, une ou plusieurs mises en situation professionnelle sur site ou à distance, sous forme notamment d'une ou plusieurs leçons sur un thème libre ou imposé, d'un séminaire de présentation de travaux de recherche ou de rencontre avec les étudiants ou les enseignants-chercheurs, chercheurs ou assimilés de l'unité de recherche ou d'enseignement dans laquelle le poste est ouvert.

Cette mise en situation peut être publique dans les conditions prévues par l'avis de recrutement.

Lors de ces phases de mise en situation, la commission de sélection agit en observateur et n'intervient que pour assurer le bon déroulement de la mise en situation.

A l'issue des auditions, la commission de sélection délibère et se prononce en fonction des mérites des candidats, en prenant en compte la qualité, l'originalité et, le cas échéant, l'interdisciplinarité des projets de recherche et d'enseignement présentés, la motivation des candidats et leur capacité d'encadrement scientifique et pédagogique.

Après délibération, la commission désigne le candidat appelé à être recruté et en communique le nom à la Direction des Ressources Humaines. Cette communication est accompagnée d'un rapport de la commission comportant les appréciations sur l'ensemble des candidats auditionnés.

Le candidat appelé à être retenu est recruté après avis favorable du Conseil d'Administration réuni en formation restreinte.

La liste des candidats non retenus est affichée sur Galaxie.

Si le candidat refuse le poste, le concours sur ce poste est déclaré infructueux.

Le contrat :

Le contrat est signé par le candidat retenu et par le chef de l'établissement public de recrutement ou, le cas échéant, par le chef de l'établissement public partenaire principalement chargé de l'exécution du contrat.

Outre la définition du poste occupé et sa date d'effet (au plus tard avec la fermeture hivernale de l'établissement de l'année de recrutement), le contrat précise, entre autres :

- L'intitulé précis du projet de recherche et d'enseignement retenu qui fait l'objet de la convention de recherche et d'enseignement
- La durée du contrat : entre 3 et 6 ans,
- Les engagements des parties concernant les objectifs à atteindre par l'intéressé et les moyens qui lui sont apportés par son employeur pour l'exercice de ses fonctions. Ces engagements incluent les obligations de l'intéressé en matière d'enseignement et de recherche
- Le nom et la qualité de la personne désignée en qualité de référent scientifique.
- Le montant de la rémunération brute mensuelle ;
- La rémunération mensuelle minimale des agents régis par le décret du 17 décembre 2021 susvisé est fixée à 3 443,50 euros brut (fixée par arrêté des ministres chargés de la recherche, de l'enseignement supérieur, du budget et de la fonction publique). La rémunération peut être

augmentée en cas de co-financement sans dépasser le 1^{er} échelon de la grille des professeurs des universités.

- Les obligations de service d'enseignement et les objectifs à atteindre en matière de recherche et le cas échéant, les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent, notamment lorsque tout ou partie du projet de recherche et d'enseignement se déroule au sein d'un établissement partenaire.

Les obligations de service d'enseignement peuvent être fixées de façon pluriannuelle sur la durée du contrat, sans être inférieures à une référence annuelle de 42 heures de cours magistral ou de 64 heures de travaux pratiques ou dirigés, ou toute combinaison équivalente. Au-delà, l'avis du référent scientifique est requis.

Ces obligations de service ont pour objectif de laisser à chaque agent un temps significatif pour ses activités de recherche.

Pendant la durée du contrat, il ne peut effectuer de travaux supplémentaires ni de cours complémentaires.

Dans un délai de deux mois à compter de la date de signature du contrat, la convention de recherche et d'enseignement est annexée au contrat.

La convention de recherche et d'enseignement est initiée par le référent scientifique en lien avec la direction de la recherche et de la valorisation, la direction de la formation et les directeurs de laboratoire et composante.

Elle précise le parcours de titularisation à suivre par l'agent recruté afin de lui permettre d'acquérir une qualification en rapport avec les missions du corps dans lequel il a vocation à être titularisé. Cette convention est signée, au plus tard dans les deux mois à compter de la date de signature du contrat, par l'établissement de recrutement et l'agent contractuel ainsi que, le cas échéant, par le ou les organismes publics ou privés partenaires à l'exécution de la convention. Elle précise notamment, pour chaque année d'exécution du contrat :

- Les engagements pris par l'agent sur les étapes de son projet de recherche et d'enseignement
- La répartition des moyens financiers, humains et matériels, détaillés avec leur programmation sur la durée du contrat, apportés par l'établissement recruteur et le cas échéant par le ou les organismes publics ou privés partenaires ;
- Le partage du financement du projet de recherche et d'enseignement versé par l'agence nationale de la recherche et des droits de propriété intellectuelle entre les organismes publics ou privés partenaires ;
- L'organisation du service d'enseignement attribué à l'agent et, le cas échéant, d'encadrement de doctorants ainsi que les possibilités de co-direction de thèse,
- Les objectifs envisagés en termes de publications, de participations à des colloques et de réponses à des appels à projets ;
- Les modalités de participation à des tâches d'intérêt général dans l'établissement et à des coopérations scientifiques nationales et internationales ;
- Les objectifs en matière de valorisation et de transfert partenarial des travaux de recherche engagés
- Les modalités de suivi périodique du parcours de titularisation entre l'agent et son référent scientifique.

Le référent scientifique

Un référent scientifique est désigné par le directeur d'unité de recherche ou proposé par celui-ci pour la proximité scientifique sur avis du conseil de laboratoire et sur avis du Conseil Scientifique Restreint ; il participe à la rédaction de la convention. Il est choisi parmi les membres du corps dans lequel le bénéficiaire du contrat a vocation à être titularisé, et en fonction du profil du candidat retenu. Il est chargé de suivre le déroulement du contrat et d'apporter son soutien à l'agent dans la réalisation du parcours de titularisation prévu dans la convention de recherche et d'enseignement.

A la moitié de la durée du contrat de l'agent, le référent scientifique en concertation avec le directeur de l'unité de recherche nomme deux enseignants-chercheurs ou chercheurs dont un appartenant à la composante de formation et de rang égal à celui de l'emploi susceptible d'être occupé après titularisation afin de réaliser une évaluation.

Elle est transmise à l'intéressé, qui peut y apporter ses observations. Un document de suivi du parcours de titularisation est établi au plus tard trois mois avant le terme du contrat et transmis à l'intéressé, qui peut y apporter ses observations dans un délai de quinze jours. Passé ce délai, le référent scientifique transmet ce document à la commission de titularisation.

Le référent scientifique ne peut exercer ces fonctions à l'égard de plus de deux agents recrutés par contrat de chaire de professeur junior simultanément.

Sur décision motivée, rendue notamment à la suite d'une demande formulée par l'agent, l'autorité responsable de la désignation du référent scientifique peut procéder à son remplacement. Dans ce cas, le contrat est modifié en conséquence.

Modalités de rupture et d'évolution du contrat

Le contrat comporte une période d'essai de trois mois, renouvelable une fois pour une durée au plus équivalente.

Au cours de cette période, il peut être librement mis fin au contrat par le Président de l'Université de Lorraine sans indemnité ni préavis ou par l'agent sans préavis.

Au cours ou à l'issue de la période d'essai, l'agent peut démissionner et doit informer l'autorité signataire du contrat de son intention par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. En cas de démission postérieure à la période d'essai, l'agent est tenu de respecter un préavis dont la durée est celle mentionnée ci-dessous.

A l'issue de la période d'essai, après avis de la commission consultative paritaire et après avis du référent scientifique, le Président de l'Université de Lorraine peut mettre fin au contrat par licenciement en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues à son contrat, d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire. Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est motivée et notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

Sauf lorsque la rupture du contrat intervient pendant la période d'essai ou en cas de licenciement pour faute disciplinaire, l'agent avant le terme du contrat a droit à un préavis de :

- Quinze jours pour les agents qui ont moins de six mois d'ancienneté ;
- Un mois pour ceux qui ont une ancienneté comprise entre six mois et deux ans ;

Deux mois pour ceux qui ont une ancienneté d'au moins deux ans.

Avant le terme de la période d'essai, l'autorité de recrutement représentée par le vice-président recherche assisté des directeurs de composante de formation et de recherche vérifie avec le bénéficiaire du contrat et son référent scientifique l'adéquation de l'emploi occupé et de l'unité de recherche ou d'enseignement d'affectation avec le projet de recherche et d'enseignement.

Nb : En cas de rupture de l'engagement du fait de l'intéressé, l'autorité ayant procédé au recrutement peut, sans préjudice des droits moraux de l'agent, confier la poursuite du projet de recherche et d'enseignement à la personne de son choix. Le nom de l'agent reste mentionné dans les publications et exploitations de ces travaux.

La commission de titularisation

Deux mois au plus tard avant le terme du contrat, l'aptitude professionnelle et le parcours de titularisation de l'agent sont examinés par une commission de titularisation dont les membres, y compris son président, sont désignés par l'autorité responsable de l'organisation du recrutement.

La composition de la commission de titularisation est proposée par le référent scientifique en accord avec le directeur de composante, le directeur de l'unité de recherche et le(s) partenaire(s) extérieur(s) concernés puis soumise pour avis au Conseil de laboratoire, puis au Conseil scientifique restreint.

1- Composition

Elle est composée d'au moins quatre membres et d'au plus six membres, choisis en raison de leurs compétences, en majorité parmi les spécialistes du domaine de recherche considéré.

Cette commission est constituée de personnes de rang égal à celui de l'emploi à pourvoir (PR ou assimilés) et est composée :

- Pour moitié au moins, d'enseignants-chercheurs et de personnels assimilés ou de chercheurs extérieurs à l'établissement,
Dont au moins une personne de nationalité étrangère exerçant ses activités professionnelles à l'étranger ;
- D'au moins un représentant désigné par la composante de formation et un représentant désigné par l'unité de recherche (parmi les internes).

Il est vivement recommandé que cette commission soit composée d'une majorité de membres extérieurs.

Cette commission ne peut comprendre plus de 60 % de membres du même sexe.

Le Président de la commission est proposé parmi les membres internes ou externes à l'Université de Lorraine. Il doit être extérieur à l'unité de recherche et à la composante de formation du poste ouvert à concours.

Nb : Sont considérés comme membres extérieurs à l'établissement les chercheurs, enseignants-chercheurs et personnels assimilés **qui n'ont pas la qualité d'électeur pour les élections au conseil d'administration de l'établissement** dans lequel l'emploi est à pourvoir.

Ainsi, sont donc considérés comme des membres internes :

- ⇒ Les enseignants-chercheurs qui :
 - Sont affectés en position d'activité ou de détachement ou mis à disposition à l'Université de Lorraine ;
ou
 - Effectuent sur l'année universitaire au moins 64h et à l'université de Lorraine.
- ⇒ Les chercheurs qui sont affectés dans une unité de recherche de l'Université de Lorraine qui leur est rattachée à titre principal en application du contrat pluriannuel d'établissement (c.à.d. pour le contrat 2017-2023 : tous les laboratoires appartenant à l'Université de Lorraine exceptés le BETA, le LCFC et le LISEC).

Cas particuliers :

- Les chercheurs du BETA du site lorrain sont des membres internes à l'Université de Lorraine car y sont électeurs, ceux du BETA des sites alsaciens sont des membres externes car sont électeurs à l'Université de Strasbourg ou à l'Université de Mulhouse.
- Les enseignants-chercheurs affectés dans un autre établissement que l'Université de Lorraine mais faisant partie d'un laboratoire commun (BETA partie alsacienne, LISEC de Strasbourg, LCFC) sont des membres externes à l'établissement.

Il est recommandé de se rapprocher de la DRH pour tout cas particulier.

2- Déroulement des travaux

La commission de titularisation apprécie la capacité du candidat à diriger des recherches au vu de son haut niveau scientifique, du caractère original de sa démarche dans le domaine de la science pour lequel il a été recruté, de son aptitude à maîtriser une stratégie de recherche dans un domaine scientifique ou technologique suffisamment large et, le cas échéant, de sa capacité à encadrer des jeunes chercheurs.

La commission de titularisation se prononce au vu du dossier de l'agent et après son audition. Le dossier de l'intéressé contient notamment le document de suivi du parcours de titularisation établi par le référent scientifique, l'avis de ce dernier sur l'aptitude de l'agent, ainsi que les observations le cas échéant apportées par l'agent.

Si la commission de titularisation estime que l'aptitude et le parcours de titularisation de l'agent révèlent des capacités professionnelles insuffisantes, le contrat prend fin.

Si la commission de titularisation estime que l'intéressé n'a pas encore fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes pour exercer les missions du corps dans lequel il avait vocation à être titularisé, l'autorité de recrutement prononce, compte tenu du calendrier du projet de recherche et d'enseignement et de la durée du contrat initial, le renouvellement du contrat pour une durée ne

pouvant excéder une année dans la limite totale de six années. A l'issue de cette période, la commission de titularisation apprécie à nouveau l'aptitude professionnelle de l'agent.

En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

Après titularisation

Après titularisation, l'agent est affecté dans l'emploi qu'il occupait en tant que bénéficiaire du contrat.

La titularisation est subordonnée à l'engagement de servir dans la fonction publique civile ou militaire ou dans la magistrature ou dans un emploi relevant des services de l'Union européenne ou dans l'administration d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen. La durée de l'engagement de servir est égale à la durée du contrat dont l'intéressé a bénéficié, majorée, le cas échéant, des périodes de renouvellement.

En cas de refus de signature ou de rupture de l'engagement du fait de l'intéressé constatée par l'autorité de recrutement, celui-ci rembourse à l'autorité ayant procédé au recrutement 20 % de la totalité de la rémunération brute versée au cours du contrat. Ce remboursement est proratisé selon le nombre d'années accomplies au regard de la durée de l'engagement de servir. Il peut être dispensé en tout ou partie de cette obligation, par arrêté du ministre intéressé.