

CONTRATS CONCLUS EN APPLICATION DE L'ARTICLE L954-3 DU CODE DE L'ÉDUCATION : BÉNÉFICIAIRES, RÉGIME JURIDIQUE ET MODALITÉS DE GESTION

Référence : l'article L 954-3 du code de l'éducation permet aux établissements d'enseignement supérieur de recruter, en contrat à durée déterminée ou indéterminée, des personnels :

- pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A,
- pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L. 952-6-1.

Sur le fondement de l'article L954-3 du code de l'éducation, et uniquement dans le cadre de contrats à durée déterminée, l'Université Lumière Lyon 2 pourra recruter :

- 1) Des personnels assurant des fonctions de recherche :
 - Des doctorant.es qui effectuent des travaux de recherche dont la durée d'activité ne correspond pas à celle des contrats doctoraux régis par le décret n°2009-464 modifié ;
 - Des chercheur.es contractuel.les pour effectuer des travaux de recherche ;
 - Des chercheur.es et enseignant.es-chercheur.es en difficulté, du fait des restrictions des libertés académiques, voire dont la vie est menacée, qui s'inscrivent dans le Programme d'Aide à l'accueil en Urgence des Scientifiques en Exil (PAUSE) ;
 - Des doctorant.es, chercheur.es et enseignant.es-chercheur.es notamment étranger.es que l'établissement souhaite attirer au titre de projets du fait de l'intérêt de leurs travaux (dispositif « Fellowship » IDEX Lyon, bourses individuelles Marie-Sklodowska Curie, etc).
- 2) Des docteur.es et titulaires d'un diplôme de Master pour assurer une fonction d'enseignement dans la mesure où ils ne remplissent pas les conditions pour être recrutés sur le fondement du décret n°87-889.
- 3) Des personnels BIATSS de catégorie A, venant en appui à la recherche avec financement par des contrats de recherche.

1. Organisation du recrutement

Identification du besoin et publication du poste

Dès lors qu'un besoin est identifié, l'offre de poste doit faire l'objet d'une procédure de validation et d'une publication de l'offre sur le site internet de l'Université et/ou de l'unité de recherche et/ou sur tout autre site spécialisé (EURAXESS ...).

Cette diffusion permettra de recueillir les candidatures selon un calendrier défini préalablement assorti de délais raisonnables pour permettre la visibilité de l'offre et la collecte des profils dans les meilleures conditions

Sélection des candidat.es

- Pour les doctorant.es et chercheurs contractuel.les effectuant des travaux de recherche, les docteur.es et titulaires d'un diplôme de Master 2 en charge d'une fonction d'enseignement:

Il est institué un comité de sélection (COS), composé a minima par le/la directeur/trice du laboratoire ou de la composante ou sa/son représentant.e, et un.e représentant.e enseignant.e-chercheur.e désigné.e par le/la coordinateur/trice GEI de la section CNU concernée. Son rôle est de procéder à l'étude des candidatures reçues. Elle/il peut, si elle/il l'estime opportun, conduire des entretiens avec les postulant.es.

Les candidat.es retenu.es devront avoir une expérience professionnelle et/ou une formation en adéquation avec le profil recherché.

Les travaux du COS donneront lieu à un avis, communicable aux candidat.es pour ce qui les concerne. Cet avis sera transmis à la DRED ou à la composante, et à la DRHAS qui le communiquera à la/au Président.e. La décision finale de recrutement appartient à la/au Président.e de l'Université, après avis simple rendu par le comité de sélection sur chacune des candidatures.

- Pour les recrutements dans le cadre du dispositif PAUSE :

Ils font l'objet d'un échange direct avec le ministère et ne suivent donc pas ce protocole. L'examen des candidatures donne lieu à un avis d'un comité scientifique composé d'enseignant.es-chercheur.es ou assimilé.es et d'un commun accord entre le Ministère et l'Université au regard de la discipline du poste à pourvoir. Les avis des comités de sélection intervenant dans le cadre de ce dispositif sont transmis à la/au Président.e de l'Université qui prend la décision finale de recrutement.

- Pour les recrutements de chercheur.es et enseignant.es-chercheur.es étranger.es dans le cadre d'un dispositif de type « Fellows » :

Ils s'effectuent après avis d'un comité de sélection commun aux établissements partenaires du projet scientifique dans le cadre duquel s'inscrit le poste à pourvoir. Les avis des comités de sélection intervenant dans le cadre de ces dispositifs sont transmis à la/au Président.e de l'Université qui prend la décision finale de recrutement.

- Pour les personnels BIATSS de catégorie A :

Après publication de l'offre, la sélection des candidatures et le cas échéant les entretiens avec les postulants sont organisés par le laboratoire au sein duquel le candidat sera affecté. La candidature proposée par le laboratoire est transmise à la DRED et à la DRHAS.

2. Rémunération

A) Personnels assurant une fonction de recherche

- Doctorant.es : le niveau de rémunération est identique à celui des doctorant.es contractuel.es régi.es par le décret n°2009-464 modifié. A titre dérogatoire, la rémunération peut être plus élevée si la convention de financement l'impose.
- Chercheur.es contractuel.es: le niveau de rémunération est fixé en fonction de l'expérience professionnelle, du financement et du profil de poste, selon la grille ci-dessous sur la base d'un temps plein, en cohérence avec les enveloppes financières des projets et la nature de l'activité demandée.

Expérience professionnelle	INM
moins de 3 ans	468 ou 474 ou 554
de 3 ans à 6 ans	594 ou 637 ou 687
plus de 6 ans	733 ou 763 ou 797

- **PAUSE** : le niveau de rémunération est fixé dans la convention signée avec le Ministère et dépend de la catégorie dont relève la/le recruté.e :
- Pour les doctorant.es, le niveau de rémunération est identique à celui des doctorant.es contractuel.les régi.es par le décret n°2009-464 modifié
- Pour les autres catégories, la référence est le 1er échelon de la grille des PU ou des MCF.
- Doctorant.es et enseignant.es-chercheur.es recruté.es dans le cadre d'un dispositif spécifique comme par exemple « Fellows » : le niveau de rémunération est fixé en référence aux grilles des corps de professeur.es des universités et des maîtres.ses de conférence. L'échelon est déterminé en fonction du parcours, de l'expérience de la personne dans le respect du budget global du projet.

Les contrats des personnels assurant des fonctions de recherche sont établis pour la durée du financement et dans la limite de 3 ans maximum.

B) Docteur.es ou titulaires d'un diplôme de Master qui assurent une fonction d'enseignement

Elles/ils seront recruté.es sur la base d'un contrat d'enseignement. Le nombre d'heures d'enseignement qui leur est confié ne pourra excéder 96HETD par année universitaire. La durée cumulée des contrats conclus pour une fonction d'enseignement ne pourra excéder 3 ans. Elles/ils sont rémunéré.es en référence au taux réglementaire de la vacation d'enseignement en fonction du nombre d'heures effectivement réalisés.

Elles/ils ne peuvent pas bénéficier des équivalences horaires prévues au référentiel de l'établissement.

C) Personnels BIATSS de catégorie A recrutés en appui à la recherche

La rémunération est fixée en fonction de l'expérience professionnelle et des responsabilités fixées exposées dans la fiche de poste, selon la grille ci-dessous sur la base d'un temps plein, en cohérence avec les enveloppes financières des projets et la nature de l'activité demandée.

Les contrats sont conclus pour une quotité comprise entre 50 à 100%. La durée du contrat est fixée au regard de la durée du projet de recherche, dans la limite de 3 ans.

Expérience professionnelle	INM
----------------------------	-----

Moins de 3 ans	368 ou 411
De 3 ans à 6 ans	423 ou 442
Plus de 6 ans	464 ou 486

4. Régime juridique applicable

Ces contrats sont exclusifs de tout autre contrat conclu avec l'université

Période d'essai : la période d'essai est fixée en application de l'article 9 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

Renouvellement et fin de contrat : les dispositions prévues par l'article 45 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 s'appliquent.

Protection sociale : l'Université Lyon 2 applique les dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Ainsi, ces personnels disposeront des mêmes droits que les autres personnels contractuels.

Formation professionnelle : les personnels peuvent bénéficier de l'accompagnement en matière de formation professionnelle en vigueur à l'Université Lyon 2.

Congés annuels : les personnels bénéficient de 2,5 jours de congés annuels par mois pour un temps plein

Pour les contrats d'enseignements : les conditions sont les mêmes que celles du décret n° 87-889 du 29 octobre 1987.

3. Entrée en vigueur

La présente délibération abroge la délibération N°2018-60 en date du 28 septembre 2018. Elle entre en vigueur à compter de sa date de publication et sera applicable aux contrats conclus à partir du 1^{er} juin 2019.