

Code de conduite de l'Université de Rennes 1 pour le recrutement, l'accueil et le développement de carrière des chercheurs contractuels¹

- Vu l'article L 954-3 du code de l'Education,*
- Vu la délibération cadre du conseil d'administration en date du 27 avril 2017 de l'Université de Rennes 1 relative aux contrats de travail des agents contractuels «loi LRU »,*
- Vu la charte des contractuels adoptée par le conseil d'administration le 24 avril 2014 et amendée le 27 avril 2017,*
- Vu la délibération de la commission de la recherche du 4 décembre 2018,*
- Vu la délibération du comité technique du 26 février 2019,*
- Vu la délibération du conseil d'administration du 14 mars 2019.*

Préambule

La présence continue d'un nombre important de chercheurs contractuels a été constatée ces dernières années au niveau européen. Préoccupée par la carrière des chercheurs, la Commission Européenne a élaboré un certain nombre de principes rassemblés sous la forme d'une charte et d'un code de conduite pour le recrutement des chercheurs.² Les universités européennes se sont emparées du dossier pour échanger leurs expériences et faire converger leurs actions. Des initiatives sont donc prises pour l'attractivité des carrières, l'harmonisation des recrutements et des structures de carrière afin de faciliter la mobilité à travers l'espace européen, les conditions de travail, les régimes sociaux et le soutien actif au développement de carrière.

L'université de Rennes 1 s'est engagée dans cette démarche d'amélioration continue de la stratégie RH pour les chercheurs en vue notamment d'obtenir le label HRS4R.³ Le présent code de conduite pour le recrutement, l'accueil et le développement de carrière des chercheurs contractuels est une nouvelle étape pour l'Université de Rennes 1 dans une démarche d'employeur responsable vis-à-vis de ces chercheurs contractuels. Ceux-ci font partie de la force vive de nos unités de recherche et sont de véritables ambassadeurs de notre établissement. De même, l'Université de Rennes 1, université de recherche intensive, membre de la CURIF, place l'attractivité et la mobilité au cœur de ses principes. Notre Université attache donc une grande importance aux différentes modalités de recrutements, au statut et au degré d'autonomie des chercheurs contractuels, et à leur avenir professionnel.

Chaque directeur d'unité et responsable d'équipe associée à l'Université de Rennes 1 doit s'engager à mettre pleinement en œuvre ce code de conduite.

¹ NB : Ce code de conduite concerne les chercheurs contractuels docteurs. Il ne concerne pas les doctorants ni les docteurs recrutés sur des postes d'ingénieurs d'étude ou d'ingénieur de recherche positionnés dans des plateformes ou des plateaux techniques dont la mission est une mission d'appui à la recherche.

² <http://www.horizon2020.gouv.fr/cid96323/charte-europeenne-chercheur-code-conduite-pour-recrutement-des-chercheurs.html>

³ <http://www.amue.fr/presentation/bibliotheque/publication/article/hrs4r-comprendre-et-obtenir-le-label-rh-europeen-1/>

Recrutement

Les procédures de recrutement doivent être claires, transparentes, dans le respect de l'équité et dans la perspective d'un développement de carrière du chercheur contractuel.

1. Critères de recrutement : Le poste doit correspondre à un profil de chercheur et ne doit pas être confondu avec celui d'un ingénieur.¹ La mobilité doit être fortement encouragée. En conséquence, il est très fortement déconseillé d'accueillir sur un poste de chercheur contractuel (et tout particulièrement pour l'accueil d'un jeune post-doctorant) un candidat ayant effectué son doctorat dans la même unité de recherche.

2. Les termes du contrat doivent être clairs et précis. L'unité de recherche doit s'assurer d'un financement permettant d'établir un contrat de travail d'une durée adaptée au projet de recherche du chercheur contractuel, de façon à éviter l'enchaînement de plusieurs contrats de court terme en CDD dans la même unité. Le contrat et les conditions salariales sont établis conformément à la délibération du CA relative à la mise en œuvre des contrats de travail des agents contractuels «loi LRU». La durée cumulée des périodes d'exercice (thèse comprise) et des CDD au sein de l'établissement ne doit pas excéder 4 ans⁴.

3. La publication des offres : Toute proposition de poste doit faire l'objet d'une publication. L'appel à candidature doit préciser le nombre de postes ouverts, les connaissances et compétences requises, l'objet du projet scientifique dans lequel le candidat s'insère, les conditions salariales, les critères et les procédures de sélection. La diffusion la plus large possible à l'échelle internationale est recommandée, et *a minima* sur les pages dédiées du site Web de l'Université de Rennes 1.

4. Des procédures adaptées aux types d'appels d'offres : Dans le cas où le responsable du projet de recherche a identifié un profil scientifique adapté au projet, la mise en œuvre du recrutement se fera rapidement dans le respect de la charte des contractuels. Dans le cas d'un appel d'offre ouvert, il est recommandé de demander l'avis sur les candidatures à un ou plusieurs experts de compétences adaptées aux profils des postes à pourvoir et d'organiser des auditions des candidats pressentis.

5. La sélection des candidats doit être transparente et respecter l'égalité de traitement. A l'issue du processus de sélection, une décision motivée sera notifiée à tous les candidats.

Accueil

6. Les conditions d'accueil : Le directeur d'unité et le responsable d'équipe doivent assurer au chercheur contractuel un environnement le plus stimulant possible et adapté à l'accomplissement de son projet de recherche, un espace de travail, un accès aux équipements et des ressources en fonctionnement adéquats.

⁴ La durée des 4 ans s'entend sur une seule période continue de 4 années consécutives. Dans le cas d'une interruption supérieure ou égale à 2 ans, avec absence de contrat de travail en lien avec un établissement, un organisme ou une unité de recherche du site rennais, une nouvelle période contractuelle peut être amorcée auprès de UR1.

7. La responsabilité du directeur d'unité : L'exercice des missions d'un chercheur en contrat à durée déterminée engage la responsabilité du directeur de l'unité de recherche, notamment en ce qui concerne le respect du règlement intérieur de l'unité.

8. Les devoirs des chercheurs contractuels : En retour, l'Université et le directeur d'unité attendent du chercheur contractuel qu'il s'engage pleinement dans une recherche de grande qualité, de façon professionnelle et responsable, en plein accord avec les principes d'éthique, d'intégrité scientifique, les règles de fonctionnement de l'unité et les chartes de l'Université.

9. La représentation des chercheurs contractuels est assurée dans les instances de l'Université conformément à la réglementation en vigueur.

Développement de carrière

10. L'exercice d'activités annexes telles que des expériences d'enseignement peut être ouvert au chercheur contractuel sous réserve de l'accord du responsable du projet de recherche. Selon la nature de l'activité et de la nature du financement du poste, une autorisation de cumul d'activités pourra être nécessaire. La durée de ses activités annexes ne peut excéder 64h EqTD par an.

11. Intégration du contrat dans le développement de carrière du chercheur contractuel : Les responsables du projet de recherche et d'équipe et le directeur d'unité veillent à favoriser le développement de carrière des chercheurs contractuels en les aidant dans la mesure du possible à valoriser les compétences acquises durant le projet.

12. Appui au développement de carrière : Le directeur d'unité et le responsable d'équipe facilitent l'accès du chercheur contractuel aux informations et formations utiles au bon déroulement de son projet professionnel.