

**Guide OTM-R des carrières des
enseignant·es-chercheur·ses et
chercheur·ses à l'Université
Gustave Eiffel**

Table des matières

1. CATEGORIES DE PERSONNELS DE L'UNIVERSITE GUSTAVE EIFFEL	3
2. LA CARRIERE DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITE	3
2.1 LES ENSEIGNANT·ES -CHERCHEURS·SES :MAITRES·SES DE CONFERENCES (MCF) ET PROFESSEUR·ES D'UNIVERSITE (PR)	3
<i>Textes réglementaires</i>	4
<i>Les corps d'Enseignant-es-chercheur-ses</i>	4
<i>Affectation des personnels</i>	4
<i>Le suivi de carrière des Enseignant-es-Chercheur-ses</i>	4
<i>Les positions particulières au cours de la carrière</i>	6
2.2 LES CHERCHEUR·SES : CHARGÉ·ES DE RECHERCHE ET LES DIRECTEURS·RICES DE RECHERCHE DU DEVELOPPEMENT DURABLE	7
<i>La COMEVAL (Commission d'évaluation des chercheur-ses du développement durable)</i>	8
2.3 LES INGENIEURS EN POSITION DE CHERCHEUR·SES	9
<i>Les corps de la filière des ingénieur-es</i>	9
<i>Textes de référence</i>	9
<i>Le CESAAR (Comité d'évaluation des agent-es de catégorie A ayant une activité de recherche)</i>	10
2.4 LES CHERCHEUR·SES CONTRACTUEL·LES	10
2.5 LES DOCTORANT·ES CONTRACTUEL·LES	11
<i>Définition du contrat doctoral</i>	11
<i>Double statut des doctorant-es contractuel·les</i>	11
<i>Doctorat à l'Université Gustave Eiffel</i>	11
<i>Accréditation de l'Université Gustave Eiffel à délivrer le doctorat</i>	12
<i>Conditions d'éligibilité</i>	12
3. LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT	12
3.1 RECRUTEMENT D'UN FONCTIONNAIRE	12
3.2 MCF ET PU	13
<i>Les concours d'enseignant-es-chercheur-ses</i>	13
<i>Commissions permanentes</i>	13
3.3 CR DD ET DR DD	14
<i>Les concours dédiés aux chercheur-ses du développement durable</i>	14
<i>Recrutement des chargé-es et directeur-rices de recherche</i>	14
3.4 RECRUTEMENT D'UN·E CONTRACTUEL·LE	15
<i>Recrutement des enseignant-es-chercheur-ses contractuel·les</i>	15
<i>Recrutement de chercheur-ses contractuel·les (hors doctorant-es)</i>	15
<i>Recrutement des doctorant-es</i>	15
<i>Candidatures aux thèses de l'université – hors ED</i>	16
3.5 SENSIBILISATION, COMPREHENSION ET ACCOMPAGNEMENT DU HANDICAP	17
4. ACCUEIL DES CHERCHEUR·SES A L'UNIVERSITE	18
<i>Les interlocuteur-rices</i>	18
ANNEXE 1 – CADRE GENERAL REMUNERATION (MISE A JOUR ANNUELLE)	20
LA REMUNERATION DES FONCTIONNAIRES	20
CONTRAT ET REMUNERATION DES CONTRACTUEL·LES	20
RECLASSEMENT	21
CONTRAT DOCTORAL DE L'UNIVERSITE	21
GRILLES DES CONTRACTUEL·LES APPLICABLES AUX POST DOCTORANT·ES SELON ANCIENNETE ET CAMPUS D'AFFECTATION	23
GRILLES INDICIAIRES DES ENSEIGNANT·ES-CHERCHEUR·SES (MCF/PU) ET PRIMES (RIPEC)	24
GRILLES INDICIAIRES DES CHERCHEUR·SES (CR DD/DR DD) ET PRIMES (RIPEC)	25
ANNEXE 2 – DEMANDE DE POSTE	26

1. Catégories de personnels de l'Université Gustave Eiffel

Comparative table of researchers		
HRS4R Coding	European Commission categories	UNI EIFFEL categories
R1 - First-level researcher	Doctoral student, junior researcher	Doctoral student recruited by Université Gustave Eiffel, including temporary teaching and research assistants (ATER) doctoral student recruited by Université Gustave Eiffel
R2 - Recognised researcher	Postdoctoral researcher, research assistant	Contractual postdoctoral researcher or postdoctoral ATER recruited by Université Gustave Eiffel
R3 - Senior researcher	Assistant professor, principal	Maitre.sse de Conférence (MCF) : Assistant Professor, recruited by Université Gustave Eiffel Chargé-e de Recherche du développement durable (CR DD) : Sustainable Development Research Assistant recruited by the Ministry of Territorial Planning and Ecological Transition via its COMEVAL and then assigned to work at Université Gustave Eiffel Engineer junior equivalent researcher : junior Engineer assimilated researcher CESAAR to work at Université Gustave Eiffel
R4 - Principal researcher	Tenured professor, scientific director	Professeur des Universités (PU) : University Professor, recruited by Université Gustave Eiffel Directeur de recherche du développement durable (DR DD) : Sustainable Development Research Director, recruited by the Ministry of Territorial Planning and Ecological Transition via its COMEVAL and then assigned to Université Gustave Eiffel Engineer senior equivalent researcher : senior Engineer assimilated researcher CESAAR to work at Université Gustave Eiffel

Les équivalences dans les catégories R3 (MCF) et R4 (PU) en France et dans différents pays du monde sont présentées sur le site de GALAXIE :

- https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_recrutement.htm
- Menu : Comparaison des carrières des enseignant-es-chercheur-ses de pays étrangers

2. La carrière des personnels de l'université

2.1 Les Enseignant-es -chercheurs-ses :Maîtres-ses de conférences (MCF) et Professeur-es d'université (PR)

Les enseignant-es-chercheur-ses (maîtres-ses de conférences et professeurs-es des universités) concourent à l'accomplissement des missions de service public de l'enseignement supérieur. Ils-elles

participent à l'élaboration et à la transmission des connaissances, assurent la direction, le conseil et l'orientation des étudiants. Ils-elles contribuent également au développement de la recherche fondamentale, appliquée et à sa valorisation ainsi qu'à la diffusion de la culture et à la coopération internationale.

Textes réglementaires

Dispositions statutaires communes applicables aux enseignant-es-chercheur-ses et portant statut particulier du corps des professeur-es des universités et du corps des maîtres-se de conférences. [Décret n° 2019-1108 du 30 octobre 2019 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984](#) (J.O.R.F. du 31 octobre 2019)
[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](#) (version consolidée au 23 mars 2017)

Les corps d'Enseignant-es-chercheur-ses

Les Professeur-es des Universités (PR) sont nommé-es par le-la Président-e-e de la République sur un emploi dans un établissement public d'enseignement supérieur et de recherche. Ils-elles ont soutenu une Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) en plus d'une thèse de Doctorat, ont été inscrit-es sur une liste nationale de qualification et ont été choisi-es par un Comité de sélection composé de pairs.

Les Maîtres-ses de Conférences (MCF) sont nommé-es par le Ministre de l'Enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation dans un établissement public d'enseignement supérieur et de recherche. Ils-elles ont soutenu une thèse de Doctorat, ont été inscrit-es sur une liste nationale de qualification et ont été choisi-es par un Comité de sélection.

- Niveau requis pour les MCF : Doctorat.
- Niveau requis pour les PR : Habilitation à diriger des recherches (HDR)

Le corps de Professeur-es des Universités est composé de trois niveaux de grade :

- **Professeur-es des Universités** de 2ème classe -
- **Professeur-es des Universités** de 1ère classe -
- **Professeur-es des Universités** de classe exceptionnelle -

Le corps des Maîtres-ses de Conférences est composé de deux niveaux de grade :

- **Maîtres-ses de Conférences de classe normale** -
- **Maîtres-ses de Conférences hors classe** -

Rémunération statutaire selon les grilles indiciaires présentées en annexe 1.

Affectation des personnels

Les concours sont ouverts dans les universités ou écoles, en fonction du ou des postes à pourvoir. A l'Université Gustave Eiffel, les enseignant-es-chercheur-ses sont affecté-es dans les composantes de recherche.

Le suivi de carrière des Enseignant-es-Chercheur-ses

LE CNU (CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITES)

Le Conseil national des universités est une instance nationale régie par le décret n° 92-70 du 16 janvier 1992. Il se prononce sur les mesures individuelles relatives à la qualification, au recrutement et à la carrière des professeur-es des universités et des maîtres-se de conférences régis par le décret

n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables : <https://conseil-national-des-universites.fr/cnu/#/>

En application des articles 7-1 et 18-1 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 précité, chaque enseignant-e-chercheur-se doit établir, au moins tous les cinq ans, et à chaque fois qu'il-elle est candidat-e à une promotion, un rapport d'activité pour le suivi de carrière ; celui-ci doit être déposé dans l'application ALYA.

Le suivi de carrière est ainsi réalisé cinq ans après la première nomination dans un corps d'enseignant-e-chercheur-se ou après un changement de corps, puis tous les cinq ans.

Néanmoins, tout-e enseignant-e-chercheur-se peut, s'il-elle le désire, déposer un dossier de suivi de carrière à tout moment.

En application de l'article 18-1 du décret n°84-431 du 6 juin 1984, un suivi de carrière des enseignant-es-chercheur-ses est réalisé par le conseil national des universités (CNU). Il se fonde sur un rapport d'activité établi par l'enseignant-e-chercheur-se. Les établissements prennent en considération ce suivi de carrière en matière d'accompagnement professionnel.

LA CCEC (COMMISSION DES CARRIERES DES ENSEIGNANT-ES-CHERCHEUR-SES)

Attributions

La commission des carrières des enseignant-es chercheur-ses de l'université exerce les compétences fixées au IV de l'article L. 712-6-1 du code de l'éducation à l'exception des questions relatives au recrutement ou au renouvellement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche, lesquelles relèvent du conseil académique siégeant en formation restreinte.

Elle est l'organe compétent, mentionné à l'article L. 952-6 du code de l'éducation, pour l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignant-es-chercheur-ses de l'université.

Elle délibère sur l'intégration des fonctionnaires d'autres corps dans le corps des enseignant-es-chercheur-ses.

Elle est l'organe compétent, mentionné à l'article 3 du décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 relatif à la prime d'encadrement doctoral et de recherche attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, pour émettre un avis sur les attributions individuelles de la prime d'encadrement doctoral et de recherche.

Elle n'est pas compétente pour les enseignant-es-chercheur-ses des établissements-composantes et des écoles membres.

La commission carrière adopte son règlement intérieur.

Composition

La commission carrière des enseignant-es-chercheur-ses comprend 20 membres :

- Dix représentant-es élu-es des professeur-es d'université et personnels assimilés ;
- Dix représentant-es élu-es des autres enseignant-es-chercheur-ses ; enseignant-es et personnels assimilés.
- Les mandats des élu-es sont d'une durée de cinq ans, renouvelable. Un-e élu-e au conseil académique ou au conseil d'administration peut également être élu-e à la commission carrière des enseignant-es-chercheur-ses.

Présidence

La commission est présidée par le ou la président.e. Il-elle ne prend pas part aux votes. En cas d'absence ou d'empêchement de sa part ou s'il-elle ne réunit pas les conditions fixées au deuxième alinéa de l'article L. 952-6 du code de l'éducation pour l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignant-es-chercheur-ses, il-elle est remplacé-e par le ou la vice-président-e de la commission.

Le-la vice-président-e est un-e professeur-e des universités élu-e lors de la première réunion de la commission, en son sein, par l'ensemble des enseignant-es-chercheur-ses membres de la commission.

Il-elle est élu-e au scrutin majoritaire à deux tours. Il-elle n'est procédé-e à cette élection que si la moitié au moins des membres de la commission sont présents. L'élection est acquise à la majorité absolue des suffrages exprimés au premier tour, à la majorité relative au second tour. En cas d'égalité des voix, le-la candidat-e le ou la plus âgé-e est désigné-e.

Dans l'hypothèse où le-la vice-président-e quitterait ses fonctions avant le terme du mandat en cours, un-e nouveau-llle vice-président-e est élu-e dans les mêmes conditions, pour la durée du mandat restant à courir.

Lorsque le-la vice-président-e préside la commission, il-elle prend part aux votes.

Dispositions électorales

Les dispositions électorales communes fixées à l'article 11 des présents statuts et les dispositions des articles D. 719-20 et D. 719-21 du code de l'éducation s'appliquent à l'élection et au renouvellement des représentant-es élu-es au sein de la commission carrière des enseignant-es-chercheur-ses. Le corps électoral est constitué de l'ensemble des enseignant-es-chercheur-ses et personnels assimilés en fonctions au sein de l'université. Les personnels des établissements-composantes et des écoles-membres ne sont pas électeurs.

La composition des deux collèges de représentants des enseignant-es - chercheur-ses ainsi que les règles d'assimilation sont celles prévues au I de l'article D. 719-4 du code de l'éducation : le 1° de l'article 23.2 correspondant au collège A et le 2° correspondant au collège B.

Examen des questions individuelles relatives aux enseignant-es-chercheur-ses, autre que les professeur-es d'université

En vertu des dispositions du IV de l'article L. 712-6-1 du code de l'éducation, lorsque la commission carrière examine des questions individuelles relatives aux enseignant-es-chercheur-ses, autres que les professeur-es des universités, elle est composée à parité d'hommes et de femmes et à parité de représentants des professeur-es des universités et des autres enseignant-es-chercheur-ses.

Si la composition de la commission carrière issue des résultats des élections ne permet pas le respect de ces dispositions, le-la président-e choisit parmi les membres élu-es ceux-celles appelées à constituer la formation compétente pour examiner les questions individuelles relatives aux enseignant-es-chercheur-ses autres que les professeur-es des universités.

La proposition du· de la président-e comporte le plus grand nombre de personnes possible choisies parmi les membres élu-es de la commission carrière remplissant les conditions pour siéger afin d'assurer le respect des dispositions du premier alinéa. Elle est adressée aux membres de la commission carrière.

Les membres de la commission peuvent faire une proposition alternative, dans le respect de l'alinéa précédent. Cette proposition est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la réception par les membres de la commission de la proposition du·de la président-e.

Si aucune autre proposition n'est transmise au·à la président-e dans ce délai de quinze jours, la proposition du·de la président-e est retenue.

Si une ou plusieurs autres propositions sont transmises, elles sont soumises, ainsi que la proposition du·de la président-e, au vote des membres de la commission carrière.

La proposition retenue est celle qui a obtenu la majorité absolue des suffrages exprimés. Si la majorité absolue n'est pas obtenue au premier tour, il est procédé à un second tour. Au second tour, la proposition retenue est celle qui recueille la majorité des suffrages exprimés. En cas d'égalité de suffrages entre les propositions arrivées en tête lors de ce deuxième tour, le-la président-e choisit la liste retenue parmi celles-ci.

Les positions particulières au cours de la carrière

LE CONGE POUR PROJET PEDAGOGIQUE

Le Congé pour projet pédagogique est un dispositif de formation pour reconnaître l'investissement pédagogique des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Il s'adresse aux enseignant-es-chercheur-ses (professeur-es des universités et maîtres-se de conférences) ainsi qu'aux enseignant-es du 2nd degré (PRAG, PRCE, PLP, PREPS).

L'ACCUEIL EN DELEGATION

La délégation est une modalité d'accueil spécifique aux enseignant-es-chercheur-ses, maîtres-ses de conférences et professeur-es des universités.

En délégation, les enseignant-es-chercheur-ses continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité, mais ils-elles sont déchargé-es

de leur service d'enseignement. La délégation fait l'objet d'une convention entre l'organisme d'accueil et l'établissement d'origine de l'enseignant-e-chercheur-se, sur la base d'une compensation financière, versée par l'organisme de recherche, afin d'assurer son remplacement dans son service d'enseignement.

LE CONGE POUR RECHERCHES OU CONVERSIONS THEMATIQUES (CRCT)

Le Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (C.R.C.T.) est un dispositif permettant aux enseignant-es-chercheur-ses de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débiter, finaliser des projets de recherche.

2.2 Les Chercheur-ses : chargé-es de recherche et les directeurs-rices de recherche du développement durable

Les chargé-e-s de recherche et les directeurs-rices de recherche du développement durable ont pour mission de mener des recherches.

Ils-elles concourent à l'inventaire et à l'analyse des besoins, à la recherche et à l'innovation qui en découlent ainsi qu'à la valorisation, la diffusion et la publication de leurs travaux aux plans national, européen et international. Ils-elles peuvent également participer à la formation initiale et continue, principalement dans les organismes de recherche et dans les établissements d'enseignement supérieur. Ils-elles peuvent être chargé-e-s de responsabilités d'administration de la recherche particulièrement en conduisant les programmes de recherche. Ils-elles entretiennent des relations avec la collectivité scientifique nationale et internationale.

TEXTES DE REFERENCE

[Décret n° 2014-1324 du 4 novembre 2014 portant statuts particuliers du corps des chargés de recherche du développement durable et du corps des directeurs de recherche du développement durable](#) (Legifrance.fr)

[Décret n° 2018-916 du 25 octobre 2018 modifiant le décret n° 2014-1324 du 4 novembre 2014 portant statuts particuliers du corps des chargés de recherche du développement durable et du corps des directeurs de recherche du développement durable.](#)

[Décret n° 2018-917 du 25 octobre 2018 modifiant le décret n° 2012-1058 du 17 septembre 2012 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps et emplois du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie](#)

LES CORPS DE LA FILIERE DES CHERCHEUR-SES

La filière des chercheur-ses comptabilise 2 corps de catégorie A sous statut ministériel répartis ainsi :

Le corps des directeurs-trices de recherche est composé de trois niveaux de grade :

- Directeurs-trices de recherche de 2ème classe - DR2
- Directeurs-trices de recherche de 1ère classe - DR1
- Directeurs-trices de recherche de classe exceptionnelle - DRCE

Le corps des chargé-e-s de recherche est composé de 2 niveaux de grade :

- Chargé-e-s de recherche de classe normale - CRCN
- Chargé-e-s de recherche hors classe - CRHC

AFFECTATION DES PERSONNELS CHERCHEUR-SES

La liste des services de recherche et des établissements publics dont les personnels sont admis au bénéfice de la loi 82-610 du 15 juillet 1982 (article 17-2°) est fixée par le [décret n° 1994-942 du 28 octobre 1994](#) (Legifrance.fr).

Toutes les autres informations sur les spécificités du corps des chercheur-ses sont disponibles dans l'espace dédié à la Recherche, [ici](#). Vous pourrez notamment trouver des informations sur la commission d'évaluation des chercheur-ses, les évaluations ou encore l'éméritat.

La COMEVAL (Commission d'évaluation des chercheur·ses du développement durable)

La commission d'évaluation (Comeval) est l'instance en charge de l'évaluation des chercheur·ses. Renouvelée tous les quatre ans, la Comeval comprend 36 membres :

- 18 personnalités scientifiques choisies par le ministre chargé du développement durable.
- 18 représentant·es du personnel élu·es dont neuf représentant·es du corps des chargé·es de recherche du développement durable et neuf représentants du corps des directeur·rices de recherche du développement durable.

L'évaluation est un acte important de la gestion de la carrière du ou de la chercheur·se. Elle a pour objet le conseil et l'orientation du·de la chercheur·se dans son activité. Elle permet aux établissements employeurs de disposer des appréciations nécessaires pour contribuer de manière efficace à la gestion de leurs personnels.

L'évaluation des chercheur·ses est réalisée par des pairs et a lieu tous les deux ans en alternant une évaluation lourde à 4 ans et une évaluation légère ou intermédiaire à 2 ans.

LE SUIVI DE CARRIERE VIA DES ÉVALUATIONS LOURDES ET LEGERES DES CHERCHEUR·SES-COMEVAL

Les chercheur·ses du développement durable ont été réparti·es par la Comeval en 4 vagues d'évaluation (A, B, C et D), dans un souci d'équilibrer par année les effectifs et les disciplines des chercheur·ses à évaluer.

REFERENCES

Les textes de référence définissant les conditions de fonctionnement de la Commission d'évaluation des chercheur·ses du développement durable (COMEVAL) sont les suivants :

- Code de la recherche,
- Décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques,
- Décret no 2014-1324 du 4 novembre 2014 portant statuts particuliers du corps des chargé·es de recherche du développement durable et du corps des directeur·rices de recherche du développement durable,
- Arrêté du 12 juin 2015 fixant les principes de fonctionnement de la commission d'évaluation prévue à l'article 4 du décret n°2014-1324 du 4 novembre 2014 relatif aux statuts particuliers du corps des chargé·es de recherche et du corps des directeur·rices de recherche du développement durable,
- Ordonnance n°2014-1329 du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial.
- A ces textes réglementaires s'ajoutent la charte européenne du ou de la chercheur·se et le code de conduite pour le recrutement des chercheur·ses.
- Le règlement intérieur de la Commission, approuvé par ses membres, définit les règles de son fonctionnement.

MISSIONS

La commission d'évaluation, compétente à l'égard des chercheur·ses du développement durable, intervient :

- Dans le processus d'évaluation périodique des chercheur·ses dans leur environnement de recherche (évaluation lourde et évaluation légère) ;
- Pour avis sur les avancements de grade des chercheur·ses : avancement à la hors classe des chargé·es de recherche, avancements des directeur·rices de recherche de première classe, des directeur·rice de recherche de classe exceptionnelle et pour avis sur l'avancement d'échelon au sein de la classe exceptionnelle ;

- Pour le recrutement sur concours des chargé-es et des directeur-rices de recherche en tant que jury d'admissibilité et pour les équivalences de diplômes ou travaux.
- L'avis de la commission est également sollicité pour la titularisation des chargé-es de recherche stagiaires, l'accueil en détachement dans les corps de chercheur-ses du développement durable et l'intégration des agent-es détaché-es dans ces corps, les reclassements et les mutations des chercheur-ses, les licenciements pour insuffisance professionnelle et les demandes d'éméritat.

PRINCIPES GENERAUX

La COMEVAL est une instance scientifique qui fonctionne de façon souveraine et indépendante. Elle fixe ses règles de fonctionnement dans le respect des missions qui lui sont attribuées par le décret no 2014-1324 du 4 novembre 2014 et l'arrêté du 12 juin 2015 susvisés.

Les conditions du bon fonctionnement de la COMEVAL, de son indépendance, de la qualité de ses travaux, et de sa reconnaissance par les personnels imposent :

- A la commission qui est composée paritairement de membres élu-es par les chercheur-ses du développement durable et de membres choisis par le ministre chargé du développement durable, de s'attacher à respecter cet équilibre dans ses modalités de prise de décision.
- Aux membres de la commission de respecter les règles déontologiques énoncées plus loin.
- Les membres de la commission sont nommé-es pour 4 ans renouvelables une fois. Leur présence assidue aux séances est nécessaire à la bonne marche des travaux.

2.3 Les ingénieurs en position de chercheur-ses

Les corps de la filière des ingénieur-es

Deux corps d'Ingénieur-es du ministère de l'écologie (ITPE et IPEF) diplômé-es en sortie de leur formation initiale en école d'Ingénieur-es sont susceptibles d'être affecté-es à l'université Gustave Eiffel. Certain-es y exercent une activité de recherche au sein d'une composante de recherche. Ils-Elles sont titulaires d'un doctorat ou d'une HDR ou préparent un doctorat.

Textes de référence

La [circulaire du 8 août 2003](#) sur l'évaluation des personnels exerçant des activités de recherche sans appartenir aux corps des chargé-es de recherche et directeur-rices de recherche.

« Les chargé-es de recherche et directeur-rices de recherche relevant du statut défini par le décret 94-943 du 28 octobre 1994 et ceux relevant du décret du 83-1260 du 30 décembre 1983 modifié bénéficient d'un système spécifique d'évaluation de leur activité scientifique par des instances statutaires composées de personnalités scientifiques et de représentant-es élu-es des chercheur-ses. Les autres personnels de catégorie A exerçant des activités de recherche sont, quant à eux, notés et promus selon des critères et des procédures,, propres à leurs différents statuts. Ce qui les empêche de bénéficier d'une reconnaissance de leur activité qui soit lisible par la communauté scientifique et valorisante aux plans national et international alors même qu'ils exercent eux aussi des missions de recherche définies dans le cadre de la loi 82-610 du 15 juillet 1982.

De ce fait nous mettons en place, à compter du 1er septembre 2003, un mécanisme d'évaluation des activités de recherche spécifiquement destiné aux personnels de catégorie A ne relevant pas des statuts de chercheur-ses, affecté-es ou détaché-es. Cette évaluation, complémentaire de leur évaluation statutaire propre, permettra aux organismes où ils-elles exercent leur activité ainsi qu'aux directions d'administration centrale de disposer d'une évaluation de la qualité de leurs travaux suivant les critères habituels à la recherche scientifique. »

Le CESAAR (Comité d'évaluation des agent-es de catégorie A ayant une activité de recherche)

L'évaluation par le comité CESAAR des activités de recherche des ingénieur-es des travaux publics de l'état (ITPE), des ingénieur-es des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) et de tout autre personnel exerçant des activités de recherche, **est très fortement recommandée** par l'université et par la DRI du MTE. Elle permet d'évaluer son activité de recherche. Elle est également un atout pour les promotions.

LE SUIVI DE CARRIERE VIA DES ÉVALUATIONS DES INGENIEUR-ES- CHERCHEUR-SES-CESAAR

Une évaluation des activités de recherche sur la base du volontariat : demande formelle de l'agent-e, en accord avec son service et

- D'un rapport d'activité présenté par l'agent-e, du même type que celui présenté par les CR et DR du DD à la COMEVAL, avec une part importante accordée au projet scientifique personnel présenté par le chercheur-se à la production de connaissance au regard de son activité de recherche et des missions qui lui sont confiées (cf. Article L411-1 du code de la recherche). De ce fait, le chercheur-se s'attachera à développer ce point dans son rapport.
- De l'avis de la direction de l'unité et/ou de la direction scientifique de l'établissement
- Un avis rendu par le CESAAR sur les activités de recherche de l'évalué qui peut contenir des recommandations, conseils, adressé aux services RH et aux directions scientifiques des organismes, aux chargé-es de mission des corps à la DRH du ministère
- Une labellisation attribuée par le CESAAR de « chercheur-se », « chercheur-se confirmé-e », « chercheur-se confirmé-e en activité de direction de recherche » ou « chercheur-se senior en activité de direction de recherche », sur la base d'une grille de critères et de niveaux, valide 4 ans
- Un avis et une labellisation pris en considération en gestion parmi d'autres critères dans l'examen des propositions de promotion et dans la gestion des carrières
- En cas de première évaluation, il faut :
- Être titulaire d'un doctorat et d'une expérience d'au minimum cinq années de pratique de la recherche, dans le même domaine ou sur des thématiques connexes, incluant la période de thèse et éventuellement de post-doctorat,
- Retracer l'ensemble de son activité de recherche depuis le début de cette activité.

2.4 Les chercheur-ses contractuel-les

L'université a produit une charte de gestion des personnels contractuels en 2021 qui précise que « L'université regrette ainsi que la reprise des activités d'ESIEE Paris et le transfert des personnels de cette école au 1er janvier 2021 ne se soient pas accompagnés de l'attribution d'un plafond d'emplois de fonctionnaire complémentaire qui aurait permis aux nouveaux collègues d'intégrer ce statut et à l'établissement de poursuivre la politique défendue plus haut.

Partant de ce constat et de celui d'une diversification importante des ressources propres de l'établissement conduisant à recruter de plus en plus de personnels contractuels, l'université Gustave Eiffel souhaite mettre en place un cadre de gestion clair et transparent.

Cette charte de gestion des personnels contractuels permet en effet de :

- Mettre en place des règles transparentes de gestion des personnels contractuels reconnaissant la place de ces derniers dans le fonctionnement de l'établissement
- De garantir une employabilité durable aux personnels contractuels et d'accompagner celles et ceux qui le souhaitent vers l'accession à des emplois de fonctionnaire, quand cela est possible
- De sécuriser les parcours professionnels des agent-es contractuel-les en leur donnant des repères quant à leur situation, et en garantissant le développement de leurs compétences

Deux grands types de situations sont à distinguer :

- Celle des personnels contractuels enseignant-es, enseignant-es-chercheur-ses, chercheur-ses qui ne sont pas en « concurrence » avec l'emploi de fonctionnaire car :
- Recruté-es sur des ressources permettant de situer ces emplois hors plafond d'emplois Etat (ressources ESIEE Paris ou autres écoles, ISITE Future, Europe, autres appels à projet)
- Recruté-es dans des disciplines ou sur des profils pour lesquels il n'existe pas de corps de fonctionnaire équivalent.

Pour ces personnels, il est important que les conditions de recrutement, de rémunération et d'évolution de carrière soient claires et comparables à celles des fonctionnaires car, bien qu'ayant des missions et responsabilités assimilables à celles de personnels titulaires de niveau équivalent, l'établissement n'est pas en mesure de leur proposer l'accès à un emploi de fonctionnaire.

- Celle des personnels contractuels sur des fonctions de support et de soutien à la recherche, à l'expertise et à l'enseignement, pour lesquels certains occupent des emplois pérennes sur des fonctions structurantes de l'université et qui auraient vocation à être occupés par des fonctionnaires. Pour ces populations, il est important que le statut de fonctionnaire reste attractif et que l'accompagnement vers le passage de concours soit renforcé.

Parmi cette population, il existe néanmoins des personnels recrutés sur ressources propres avec des compétences spécifiques ou sur des métiers en tension pour lesquels une réflexion pour prendre en compte ces particularités, y compris dans la rémunération, doit être intégrée. »

2.5 Les Doctorant-es contractuel-les

Définition du contrat doctoral

Créé en 2009, le contrat doctoral est un contrat de travail de droit public que seuls les établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche peuvent délivrer. Il est caractérisé par :

- Sa durée : 3 ans ;
- Son objet : la réalisation d'un travail de doctorat assortie ou non d'une mission complémentaire ;
- Sa réglementation : le décret n°2009-464 du 23 avril 2009 et le décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agent-es contractuel-les de l'État.

Les doctorant-es contractuel-les perçoivent un traitement ; ils-elles cotisent à une caisse de retraite, au régime général de sécurité sociale et à l'assurance chômage. Tout en étant rattaché-es à un laboratoire, certain-es peuvent également bénéficier de financements extérieurs à l'institut (CIFRE, sur contrat de recherche, UE, Régions...). Les doctorant-es bénéficiant d'une convention CIFRE avec une entreprise ne sont pas directement employés par l'université mais par l'entreprise.

Le montant du contrat doctoral alloué par l'université est présenté en **Annexe 1 – rémunération**.

Double statut des doctorant-es contractuel-les

Les doctorant-es sont à la fois étudiant-es et agent-es contractuel-les (ou agent-es non-titulaires) de la fonction publique. À ce titre, ils-elles sont en relation avec plusieurs interlocuteur-rices durant leur travail de thèse.

Doctorat à l'Université Gustave Eiffel

L'université Gustave Eiffel a repris la délivrance du doctorat dès sa création. Elle a dû redémarrer un ensemble d'activités qui n'étaient pas opérées par l'ex-Isttar (EPST, établissement non habilité à délivrer le doctorat), ni par l'ex-Upem (la compétence doctorale ayant été déléguée à la ComUE Université Paris-Est depuis 2007). La délivrance du doctorat n'était pas non plus opérée par les écoles-membres et établissements composantes de l'université Gustave Eiffel.

L'activité « doctorale » est régie par [l'arrêté du 26 août 2022](#) modifiant l'arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat. Elle recouvre un grand nombre d'aspects, les chantiers correspondants étant dans des état d'avancement variables :

- Politique de co-accréditation au sein d'Ecoles Doctorales, participations aux collèges doctoraux, aux conseils d'Ecoles Doctorales
- Politique d'attribution des Contrats Doctoraux sur subvention
- Politiques en lien avec les Contrats Doctoraux sur ressources propres
- Aspects RH (politique salariale, LPR, missions d'enseignement, etc.)
- Processus « établissement » d'inscription, de réinscription, d'autorisation de soutenance, de diplômation (et systèmes d'information)
- Formation doctorale au sein des Ecoles Doctorales (chartes du doctorat, CSI, procédures de thèses sur travaux, thèses en VAE, césures en thèse, cotutelles internationales, label « Doctorat Européen »)
- Questions relatives aux manuscrits (pages de garde, impression, stockage, répertoires STEP et STAR)
- Communication et Alumni (suivi des « docteur-es »)

Accréditation de l'Université Gustave Eiffel à délivrer le doctorat

Un arrêté d'accréditation d'Université Gustave Eiffel est paru en juillet 2022, complétant l'arrêté de juillet 2021. L'université Gustave Eiffel est actuellement accréditée dans 14 ecoles doctorales sur cinq campus :

- Arrêté de Juillet 2021 : de 2021-2022 à **2025-2026** (ED CS / MSTIC / OMI / VTT / SIE à Marne-la-Vallée et ED ENGSYS / MADIS / ED SESAM à Lille)
- Arrêté de Juillet 2022 : de 2022-2023 à 2025-2026 (ED 3MG / SIS / MaSTIC à Nantes, ED MEGA / NSCO à Lyon, ED SMH à Marseille)

Conditions d'éligibilité

Pour bénéficier d'un financement de thèse à l'université, vous devez répondre à la seule condition suivante : Être titulaire d'un Master ou d'un diplôme équivalent permettant une inscription en école doctorale, avant le mois d'octobre de l'année courante.

Dans les cas d'équivalence de diplôme, l'autorisation d'inscription auprès de l'école doctorale choisie devra être vérifiée avant le dépôt du dossier de candidature.

3. Les processus de recrutement

Le service recrutement, mobilité et compétences est sous la responsabilité des deux directrices générales déléguées adjointes. Il assure les activités suivantes :

- Recrutement
- Mobilités
- Concours

3.1 Recrutement d'un fonctionnaire

Plusieurs voies de recrutement sont possibles :

- Recrutement par concours externe
- Recrutement par mobilité interne : publication du poste en interne sur intranet ouvert à tous les agent-es de l'UGE.
- Recrutement par mobilité ministérielle : publication du poste dans le cadre des cycles de mobilité de Ministères (MESR, MTE).

- Recrutement par mobilité interministérielle : publication du poste sur La Place Emploi Public (ex BIEP) ouvert à toutes les fonctions publiques
- Recrutement d'un-e agent-e contractuel-le

CONDITIONS GENERALES D'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE

- Jouir de ses droits civiques et ne pas avoir subi de condamnations incompatibles avec l'exercice des fonctions
- Se trouver en position régulière au regard du code du service national
- Remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction
- Soit posséder la nationalité française ou être ressortissant d'un autre état membre de la communauté européenne ou partie à l'espace économique européen
- Aucune limite d'âge
- Pour les concours internes : des conditions d'ancienneté de services sont requises. Dans certains cas, des diplômes spécifiques seront requis. Ces conditions sont fixées par le décret statutaire particulier du corps de fonctionnaire concerné.

3.2 MCF et PU

Les concours d'enseignant-es-chercheur-ses

Le portail ODYSSEE est notamment dédié aux opérations relatives au recrutement (A.T.E.R ; maître de conférences ; professeur-e des universités ;

<https://sso.odyssee.enseignementsuprecherche.gouv.fr/>

La qualification est une étape nécessaire pour être éligible à une candidature aux corps de professeur-es des universités et de maîtres-se de conférences, elle s'opère sr ODYSSEE également.

Le recrutement dans GALAXIE concerne plusieurs corps de l'enseignement supérieur. A chaque corps, une application dédiée et des informations adaptées. Pour y accéder, veuillez cliquer sur l'item souhaité.

‣ [Enseignants-chercheurs via ODYSSEE à partir du 1er janvier 2025](#)

‣ [A.T.E.R \(ALTAÏR\)](#)

A compter de la session 2025, les postes d'enseignant-es-chercheur-ses sont consultables sur Odysée.

Commissions permanentes

Les commissions permanentes sont des instances internes de l'Université Gustave Eiffel représentant les professeur-es et maîtres-ses de conférences par champs disciplinaires ; leur mandat est de 4 ans.

Elles sont chargées de :

- Proposer au conseil académique en formation restreinte une liste de membres pour constituer les comités de sélection qui sont créés pour chaque poste d'enseignant-e-chercheur-se à pourvoir ;
- Proposer au conseil académique en formation restreinte une liste de membres pour constituer les commissions ad hoc qui sont créées pour chaque poste d'enseignant-e à pourvoir (PAST, PRAG, PRCE, ...)
- Instruire les dossiers d'ATER et transmettre au conseil académique en formation restreinte leurs propositions de recrutement et de renouvellement
- Transmettre au conseil académique en formation restreinte des avis sur la titularisation des MCF

- Transmettre des avis au sujet de dossiers des vacataires sur sollicitation du-de la président-e de l'université
- Communiquer au conseil académique toutes les informations dont il pourrait avoir besoin pour remplir les fonctions que la loi lui assigne.

3.3 CR DD et DR DD

Les concours dédiés aux chercheur-ses du développement durable

Le site dédié aux concours du Ministère de la Transition Ecologique (MTE) est le suivant :

- <https://www.concours.developpement-durable.gouv.fr/>
- <https://recrutement.ecologie.gouv.fr/>

Il regorge d'informations sur les concours en fonction de la catégorie ou de la filière souhaitée comme les différents calendriers, les notes explicatives pour chaque concours, les conditions d'accès ou encore de nombreuses annales.

Pour plus d'information sur les corps et grades du ministère de la transition écologique, consulter la page dédiée [ici](#) ou directement sur le site du ministère [ici](#).

Recrutement des chargé-es et directeur-rices de recherche

Les recrutements par voie de concours, sur titres et travaux, des chargé-es et directeur-rices de recherche sont ouverts par arrêté du ministre chargé du développement durable ; ils sont organisés par la direction des ressources humaines (DRH) du ministère chargé du développement durable. La gestion de la plateforme pour la soumission des candidatures relève de la seule et unique responsabilité du ministère.

Le-la candidat-e doit être diplômé-e, au plus tard, à la date de clôture de la soumission du dossier sur la plateforme du ministère.

Chaque dossier doit obligatoirement comporter :

- Une partie rédactionnelle (en français ou en anglais) comprenant les éléments de présentation du-de la candidat-e, son projet scientifique, et sa production scientifique.
- Une copie des diplômes obligatoires (doctorat pour les candidat-es chargé-es de recherche, HdR pour candidat-es directeur-rices de recherche).
- Le rapport de soutenance de la thèse ou de l'HdR, en fonction du concours.
- Tous les rapports de pré-soutenance (thèse ou HdR, en fonction du concours).

Tout dossier incomplet sera systématiquement rejeté par la COMEVAL.

Pour les candidat-es ayant obtenu leur diplôme à l'étranger :

- Il est demandé de fournir une traduction française de leurs diplômes et autre documents officiels.
- Ils-Elles sont dispensé-es de la présentation des rapports de soutenance et pré-soutenance à condition qu'ils-elles puissent justifier par écrit leur absence selon les règles en vigueur dans leur établissement.

La COMEVAL se réserve le droit d'accorder ou non une équivalence aux diplômes présentés.

Pour chaque poste ouvert au concours, une sous-section d'audition dont la majorité des membres sont en relation avec la discipline du poste est constituée.

Le bureau de la COMEVAL établit la liste définitive des sous-sections d'audition et nomme leur président-e.

Il définit également l'ordre de passage des candidat-es et la durée des auditions en fonction du corps (durée de la présentation des candidat-es et durée des questions/réponses avec le jury).

Pour chaque concours, la sous-section auditionne, dans une formation identique, l'ensemble des candidat-es retenus pour l'audition sur le(s) poste(s) à pourvoir. Le-la président-e de chaque sous-section d'audition remet au-à la président-e de la COMEVAL un rapport de synthèse qui intègre des éléments d'appréciation des dossiers et des éléments issus de l'audition des candidat-es (après délibération du jury).

Les auditions sont ouvertes aux représentants de l'unité de recherche ou de l'établissement. Plus particulièrement, les établissements peuvent proposer un-e auditeur-riche par concours. S'ils-elles sont présent-es, ils-elles doivent assister à l'ensemble des auditions d'un concours déterminé. Tou-tes les auditeur-rices sont extérieur-es à la sous-section d'audition et ils-elles ne participent pas aux débats.

3.4 Recrutement d'un-e contractuel-le

Recrutement des enseignant-es-chercheur-ses contractuel-les

Dans la mesure du possible, la campagne de recrutement est synchronisée avec celle des personnels enseignant-es-chercheur-ses titulaires et comprend 1 mois de publication. L'enregistrement des candidatures s'effectue sur la plateforme de recrutement de la DGDRH, qui vérifie la recevabilité administrative des candidatures.

Les conditions pour concourir sont les suivantes :

- **Pour les recrutements de niveau MCF** : le doctorat, la qualification CNU, ou la qualification CNU à obtenir au cours de la première année de contrat. Dans ce dernier cas le contrat initial proposé sera un contrat à durée déterminée
- **Pour les recrutements de niveau PR** : HDR ou niveau équivalent pour les personnes en poste à l'étranger validé par le Conseil académique en formation restreinte.

Recrutement de chercheur-ses contractuel-les (hors doctorant-es)

Personnels post-doctorant-es : le décret n°2021-1450 prévoit la mise en place d'un contrat postdoctoral de droit public pour des jeunes docteurs recrutés au plus tard trois ans après l'obtention du diplôme de doctorat sous contrat dans le cadre d'une opération de recherche.

Personnels chercheur-ses contractuel-les recrutés dans le cadre d'un contrat de recherche.

Les demandes de recrutement sont à effectuer via le formulaire dédié, accompagné d'une fiche de poste, et à transmettre à la DGDRH, après visa par le service compétent en charge du suivi du ou des contrats de recherche concernés par ce recrutement.

Après validation de la demande et sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les avis de recrutement accompagnés d'une fiche de poste sont publiés au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures sur le site internet de l'établissement ou tout autre site dédié aux offres d'emploi et sur le site Euraxess de la commission européenne.

Les auditions des candidat-es pré-sélectionné-es s'effectuent avec au moins deux représentant-es de la composante concernée par le recrutement. Un-e représentant-e de l'équipe recrutement de la DGDRH peut également venir en appui en fonction du poste et du niveau de recrutement.

Le contrat est établi pour une durée initiale de deux ans maximum, et dans la limite de l'opération de recherche liée et du financement prévu. Il est reconduit autant que de besoin, et dans les mêmes conditions, sans que la durée totale ne puisse excéder 6 ans. La durée des renouvellements peut néanmoins être supérieure à 1 an.

Recrutement des doctorant-es

CANDIDATURES AUX THESES DE L'UNIVERSITE VIA LES EDS: LES SUJETS DE THESE ET LA CANDIDATURE

Pour postuler, vous devez identifier un sujet de recherche proposé via le site web d'une des écoles doctorales ci-dessous et suivre les instructions.

Campus de Marne-la-Vallée

Collège Doctoral : Conseil de la formation Doctorale (représentant Univ Eiffel : S. Piperno)

- [Ecole Doctorale "CS - Cultures et Sociétés"](#)
- [Ecole Doctorale "MSTIC - Mathématiques et STIC"](#)
- [Ecole Doctorale "OMI - Organisations, Marchés, Institutions"](#)
- [Ecole Doctorale "SIE - Sciences, Ingénierie et Environnement"](#)
- [Ecole Doctorale "VTT - Ville, Transports et Territoires"](#)

Campus de Nantes

- Collège Doctoral couvrant les trois campus Nantes-Angers-Le Mans (représentant Univ Eiffel : E. Gaume)
- [Ecole Doctorale "3MG - Matière, Molécules, Matériaux et Géosciences"](#) (représentant Univ Eiffel : J. Gasperi)
- [Ecole Doctorale "SIS - Sciences de l'Ingénierie et des Systèmes"](#) (représentants Univ Eiffel : A. Chabot et J. Picaut)
- [Ecole Doctorale "MaSTIC - Mathématiques, STIC"](#) (représentants Univ Eiffel : D. Bétaille et V. Renaudin)
- Documents spécifiques pour le Collège Doctoral Nantes-Angers-Le Mans
- Charte du Doctorat pays de la Loire ("CharteDoctorat_PDL_VF.pdf")
 - Formulaire STEP de déclaration initiale de la thèse en préparation ("STEP_formulaire Inscription-UGustaveEiffel-4.doc")
 - Engagement de non plagiat / Non-plagiarism declaration

Campus de Lyon

- Collège Doctoral porté par la ComUE Université de Lyon (représentant Univ Eiffel : V. Cerezo)
- [Ecole Doctorale "MEGA - Mécanique, énergétique, génie civil, acoustique"](#) (représentant Univ Eiffel : V. Cerezo)
- [Ecole Doctorale "NSCo - Neurosciences et Cognition"](#) (représentant Univ Eiffel : nd)

Campus de Lille

- Collège Doctoral piloté par Université de Lille (représentant Univ Eiffel : C. Blanquart)
- [Ecole Doctorale "ENGSYS - sciences de l'ingénierie et des systèmes"](#) (représentant Univ Eiffel : C. Tatkeu)
- [Ecole Doctorale "MADIS - Mathématiques-Sciences du numérique et de leurs interactions"](#) (représentant Univ Eiffel : J. Rodriguez)
- [Ecole Doctorale "SESAM - Sciences Economiques, Sociales, de l'Aménagement et du Management"](#) (représentant Univ Eiffel : C. Blanquart)

Campus de Marseille

- Collège Doctoral piloté par Aix-Marseille Université (représentant Univ Eiffel : S. Piperno)
- [Ecole Doctorale "SMH - Sciences du Mouvement Humain"](#) (représentant Univ Eiffel : P.-J. Arnoux)

Candidatures aux thèses de l'université – hors ED

LES SUJETS DE THESE

Pour postuler, vous devez identifier un sujet de recherche proposé par une des composantes de l'université. Si un sujet retient votre attention, **vous devez contacter IMPERATIVEMENT** la

composante (encadrant-e référent-e ou directeur-riche) pour finaliser conjointement le contenu scientifique du sujet, dans le cas bien sûr où le laboratoire est intéressée par votre profil.

Vous pouvez consulter :

- La [liste des sujets de recherche](#), avec accès à la candidature en ligne
- Les descriptifs et coordonnées des composantes
- La [liste des axes et domaines scientifiques couverts](#).

Bien que la procédure en ligne le permette, nous vous déconseillons de déposer plusieurs candidatures sur plusieurs sujets de thèse. Faites l'analyse préalable du sujet qui vous intéresse le plus et interagissez avec son encadrant référent pour mettre toutes les chances de votre côté.

CANDIDATURE

Après interaction préalable avec le laboratoire, votre candidature s'effectue via un questionnaire en ligne, dont vous trouverez le lien en bas de la fiche résumé de la thèse qui retient votre attention. Vous devrez y renseigner votre état-civil, votre cursus complet avec vos mentions éventuelles. Des éléments en rapport avec la thèse envisagée (direction, école doctorale...) sont remplis avec l'encadrant référent de la thèse.

Les pièces complémentaires suivantes sont à fournir **obligatoirement** :

- Une annexe scientifique de 4 pages maximum, format libre, établie en liaison avec le laboratoire et précisant le contenu de la thèse, son déroulement, la méthodologie utilisée...
- Un avis motivé du/de la directeur-riche du Master sur votre candidature
- Un relevé de notes de votre dernière année de formation, même dans une version provisoire
- La copie de votre dernier diplôme (maîtrise, diplôme d'ingénieur-e, master recherche si celui-ci est déjà soutenu)
- La copie de votre carte d'identité ou de votre passeport

3.5 Sensibilisation, compréhension et accompagnement du handicap

Tutoriel proposé par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation sur le recrutement des travailleurs handicapés : [Accéder](#)

L'ACCUEIL DE L'AGENT·E HANDICAPÉ·E

Tutoriel proposé par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation sur l'accueil d'un·e agent·e en situation de handicap : [Accéder](#)

INTEGRER DURABLEMENT LE HANDICAP DANS L'ENTREPRISE

Cours donnant les clés pour dépasser les contraintes et mettre en œuvre une politique handicap ambitieuse : [Accéder](#)

COMMENT RECRUTER UN·E AGENT·E EN SITUATION DE HANDICAP ?

Webinaire proposé par par Handi-Pacte sur le recrutement d'agent-es en situation de handicap : [Accéder](#)

L'APPARITION DU HANDICAP AU COURS DE LA CARRIERE

Tutoriel proposé par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation sur l'apparition du handicap au cours de sa carrière. Une situation fréquente de nos jours : [Accéder](#)

FAIRE RECONNAITRE SON HANDICAP

Tutoriel proposé par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation sur la reconnaissance du handicap au travail : [Accéder](#)

HANDICAPS, MALADIES CHRONIQUES : COMMENT FAVORISER LA POURSUITE DU TRAVAIL EN PERIODE DE CRISE ?

Webinar expliquant les risques de désinsertion professionnelle des agent-es handicapé-es ou touché-es par une maladie chronique suite à la crise : [Accéder](#)

4. Accueil des chercheur-ses à l'université

Une fois le nom connu du-de la nouvel-le agent-e affecté-e à l'UGE, la DGDRH est chargée du traitement du dossier administratif. Pour préparer l'arrivée de l'agent-e la DGDRH transmet les éléments d'information au service RH de proximité. Le service d'accueil s'assurera d'organiser l'organisation matérielle au sein de l'unité. Les personnes habilitées sur chaque campus recevront l'agent-e pour lui donner toutes les informations utiles à sa prise de fonction (badges d'accès, de restauration...).

Voir [le guide des nouveaux embauchés](#).

Les interlocuteur-rices

R1 : LE-LA DIRECTEUR-RICE DE THESE

Le-la directeur-riche de thèse assure l'encadrement scientifique et personnel du doctorant-e et suit régulièrement la progression de son travail.

Le ou la doctorant-e s'engage de son côté sur un temps et un rythme de travail. Il-elle a un devoir d'information quant aux difficultés rencontrées et à l'avancement de sa thèse et doit faire preuve d'initiative dans la conduite de sa recherche.

R1 : L'ECOLE DOCTORALE (ED) ET LE DEPARTEMENT DES ETUDES DOCTORALES (DED)

L'école doctorale assure une mission de suivi administratif et de formation des doctorant-es. Elle organise des formations spécifiques, complétées par des formations transversales proposées par le Département des études doctorales.

L'assistant-e en gestion administrative de l'école doctorale est l'interlocuteur-riche privilégié-e des doctorant-es contractuel-es pour toute question d'administration d'ordre général relatif au déroulement de la thèse.

Le Département des études doctorales coordonne la politique en matière de formation doctorale de l'établissement. Il organise notamment les formations communes à tous les doctorant-es.

R1+R2+R3+R4 : LA COMPOSANTE DE RECHERCHE / L'EQUIPE D'ACCUEIL DE TOUS LES PERSONNELS

R1+R2 : La composante de recherche est le lieu où les doctorant-es et post doctorant-es effectuent leur travail de thèse. Elle gère le quotidien des doctorant-es contractuel-les : heures de présence, congés, ordre de mission. Elle offre les mêmes services que ceux dont bénéficient les chercheur-ses R3+R4 : accès à la documentation, restauration...

Tous les personnels (R1+R2+R3+R4) doivent respecter le règlement intérieur dont relève la composante de recherche, les règles d'hygiène et de sécurité, les horaires.

La composante de recherche alerte l'école doctorale (R1) et la direction générale déléguée aux ressources humaines (R2+R3+R4) en cas de difficulté : absentéisme, abandon ou difficultés d'organisation.

Pièces nécessaires le jour de la signature :

- la fiche signalétique,
- une pièce d'identité ou un titre de séjour en cours de validité,
- un relevé d'identité bancaire,
- un certificat de scolarité de l'année en cours,
- une attestation de sécurité sociale ou la carte Vitale.

ANNEXE 1 – Cadre général REMUNERATION (mise à jour annuelle)

La rémunération des fonctionnaires

Les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération, comprenant :

- Le traitement
- L'indemnité de résidence
- Le supplément familial de traitement s'ils-elles ont des enfants
- Les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire

La rémunération individuelle du-de la fonctionnaire (son traitement) est déterminée par son appartenance à un corps ; Suivant le grade de l'agent-e dans ce corps, un échelon, auquel est associé un indice brut, définit de manière précise sa position sur l'échelle indiciaire commune à tou-tes les fonctionnaires.

A chaque indice brut (indice classement) correspond un indice majoré (indice traitement) variant de 280 à 821. Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'indice majoré par la valeur du traitement afférent à l'indice 100, et en divisant le résultat par 100. L'indice majoré 100 est qualifié d'indice de base de la fonction publique. Votre indice est indiqué en haut de votre bulletin de paie.

Au traitement, s'ajoutent donc différentes primes et indemnités.

La loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 (LPR) a réaffirmé et renforcé la responsabilité des établissements et des organismes en matière de politique indemnitaire.

Le législateur a entendu notamment préciser le rôle de l'exécutif et des assemblées délibérantes en matière indemnitaire : le-la président-e ou chef-fe d'établissement est « responsable de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés dans l'établissement... selon les principes de répartition définis par le conseil d'administration ».

Outre le principe de convergence des montants indemnitaires perçus entre enseignant-es-chercheur-ses et chercheur-ses acté par le protocole du 12 octobre 2020, les principes régissant la refonte du régime indemnitaire opérée par le RIPEC sont l'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes, une architecture permettant de revaloriser l'ensemble des personnels, quel que soit leur corps, leur grade ou leur discipline et également d'indemniser l'ensemble des missions qui peuvent être aujourd'hui confiées aux enseignant-es-chercheur-ses et aux chercheur-ses.

Contrat et rémunération des contractuel-les

Contrat :

Le contrat initial d'un-e enseignant-e est un CDD d'une durée d'un an et donne lieu à une transformation en CDI (mentionnée dans le contrat de départ) sous condition d'approbation de la commission interne référencée en I.3. La demande pour le passage en CDI, doit être effectuée lors de la campagne emploi.

En cas de résultats insatisfaisants, un ajournement pourra être prononcé, prolongeant ainsi la période probatoire pour une durée déterminée.

Dans le cadre de la publication des postes, si un-e agent-e en CDD depuis plusieurs années souhaite postuler, une transformation directe en CDI peut être envisagée, à condition que les compétences attendues pour le poste soient pleinement satisfaites. Après analyse d'un avis motivé du-de la directeur-riche de la composante d'affectation, la commission interne référencée en I.3 se prononce sur le passage en CDI. Cette démarche permet de reconnaître l'expérience acquise au sein de l'établissement tout en répondant aux exigences du poste à pourvoir.

L'obligation de service est la même qu'un personnel enseignant-e titulaire, à savoir 384 HETD.

Reclassement

Le reclassement est établi en référence à la grille des professeur-es certifié-es titulaires de classe normale, après application des règles de reclassement en vigueur pour les professeur-es certifié-es stagiaires ou recrutés par mutation. En fonction de leur carrière antérieure (par ex pour les titulaires d'une agrégation), les enseignant-es peuvent exceptionnellement être recruté-es sur la grille des professeur-es agrégé-es.

Au traitement indiciaire ainsi déterminé s'ajoute un complément de rémunération mensuel équivalent à la prime d'enseignement supérieur.

La rémunération évolue selon le rythme d'avancement prévue sur la grille de référence. Les personnels recrutés sont appelés « enseignant-es de l'Université Gustave Eiffel »

Les personnels enseignants ainsi recrutés peuvent avoir accès au grade de MCF-C par des dispositifs analogues à ceux existants pour les enseignant-es fonctionnaires. A savoir, un concours interne réservé aux enseignant-es d'un niveau équivalent à un-e enseignant-e du second degré (PRAG, PRCE), ayant au moins 3 ans de service dans un établissement d'enseignement supérieur et titulaires d'un doctorat (au titre de l'article 26-2).

Les **enseignant-es contractuel-les recrutés sous contrat de type PRCE** (Professeur-es de lycée et collège contractuel-les affecté-es dans les universités) et **PRAG** (Professeur-es agrégé-es du second degré contractuel-les) peuvent accéder à des **grades équivalents à ceux des titulaires**, bien que leur statut reste contractuel. Ils disposent de plusieurs possibilités d'avancement de grade, selon leur échelon et leur ancienneté, tout en étant soumis aux conditions spécifiques à leur type de contrat.

Il est possible, pour les personnels enseignants contractuels, de solliciter un changement de grille de rémunération (passage à la hors classe ou à la classe exceptionnelle). Le nombre d'avancements possibles est déterminé tous les ans par le-la président-e de l'université sur proposition:

- de la DGDRH, en référence à la proportion d'avancement constatée au sein de la population des enseignant-es titulaires au sein de l'établissement sur l'année n-1.
- des écoles membres ou établissements composantes pour les possibilités offertes aux personnels affectés en leur sein.

Contrat doctoral de l'université

Rémunération mensuelle brute de :

A compter du 01/01/2024	A compter du 01/01/2025	A compter du 01/01/2026
2 100,00 euros	2 200,00 euros	2 300,00 euros

Ces montants pourront évoluer conformément aux décisions de caractère général prises par l'Université Gustave Eiffel. Cette rémunération est soumise aux cotisations applicables aux agent-es non titulaires de l'Etat ; elle est passible de l'impôt sur le revenu des personnes physiques ; son paiement intervient à terme échu.

Le ou la doctorant.e contractuel.le peut, le cas échéant, prétendre au bénéfice du supplément familial de traitement et à la prise en charge de ses frais d'abonnement de transport et de ses frais de déplacement.

Grilles des contractuel-les applicables aux post doctorant-es selon ancienneté et campus d'affectation

GRILLE A : Mise à jour au 01/01/2024

Grille de rémunération personnels de support et de soutien en CDD (avec perspective de concours) - prenant en compte les mesures salariales 2023

valeur du point : 4,92€

Campus MLV, Versailles, Méditerranée (Marseille)																							
niveau	niveau d'expertise correspondant	ancienneté sur poste de niveau équivalent	Travaux d'exécution (=cat. C)				travaux de réalisation (=cat. B)				travaux d'études ou conception de 1er niveau (AI)				travaux d'études et de conception (IE)				Travaux de conception et de réalisation hautement spécialisés (IR)				
			indiciaire (INM)*	indemnitaire**	brut mensuel	net mensuel	indiciaire (INM)*	indemnitaire**	brut mensuel	net mensuel	indiciaire (INM)*	indemnitaire**	brut mensuel	net mensuel	indiciaire (INM)*	indemnitaire*	brut mensuel Intégrant Traitement Indiciaire, IR 3 % et Prime	net mensuel	indiciaire (INM)*	indemnitaire**	brut mensuel	net mensuel	
10	expert senior	35 à 43 ans	417	100	2 213 €	1 771 €	508	140	2 714 €	2 171 €	548	170	2 947 €	2 358 €	678	190	3 626 €	2 901 €	895	260	4 796 €	3 836 €	
9		30 à < 35 ans	409	100	2 173 €	1 738 €	482	140	2 583 €	2 066 €	531	170	2 861 €	2 289 €	642	190	3 443 €	2 755 €	835	260	4 491 €	3 593 €	
8		25 à < 30 ans	397	100	2 112 €	1 689 €	462	140	2 481 €	1 985 €	514	170	2 775 €	2 220 €	625	190	3 357 €	2 686 €	811	260	4 370 €	3 496 €	
7		20 à < 25 ans	387	100	2 061 €	1 649 €	446	140	2 400 €	1 920 €	497	170	2 689 €	2 151 €	604	190	3 251 €	2 601 €	761	260	4 116 €	3 293 €	
6		15 à < 20 ans	377	100	2 010 €	1 608 €	436	140	2 349 €	1 880 €	480	170	2 602 €	2 082 €	582	190	3 139 €	2 511 €	685	260	3 731 €	2 985 €	
5		confirmé	12 à < 15 ans	373	100	1 990 €	1 592 €	420	140	2 268 €	1 815 €	463	170	2 516 €	2 013 €	560	190	3 028 €	2 422 €	613	260	3 366 €	2 693 €
4		senior 2	9 à < 12 ans	372	100	1 985 €	1 588 €	401	140	2 172 €	1 738 €	446	170	2 430 €	1 944 €	515	190	2 800 €	2 240 €	577	260	3 184 €	2 547 €
3		senior 1	6 à < 9 ans	370	100	1 975 €	1 580 €	386	140	2 096 €	1 677 €	429	170	2 344 €	1 875 €	469	190	2 567 €	2 053 €	545	260	3 022 €	2 417 €
2		junior 2	3 à < 6 ans	368	100	1 965 €	1 572 €	376	140	2 045 €	1 636 €	412	170	2 258 €	1 806 €	428	190	2 359 €	1 887 €	518	260	2 885 €	2 308 €
1		junior 1	< 3 ans	366	100	1 955 €	1 564 €	373	140	2 030 €	1 624 €	373	170	2 060 €	1 648 €	395	190	2 192 €	1 753 €	465	260	2 616 €	2 093 €

Campus Lyon, Lille, Nantes, Méditerranée (Salon de Provence)																							
niveau	niveau d'expertise correspondant	ancienneté sur poste de niveau équivalent	Travaux d'exécution (=cat. C)				travaux de réalisation (=cat. B)				travaux d'études ou conception de 1er niveau (AI)				travaux d'études et de conception (IE)				Travaux de conception et de réalisation hautement spécialisés (IR)				
			indiciaire (INM)*	indemnitaire**	brut mensuel	net mensuel	indiciaire (INM)*	indemnitaire**	brut mensuel	net mensuel	indiciaire (INM)*	indemnitaire**	brut mensuel	net mensuel	indiciaire (INM)*	indemnitaire*	brut mensuel Intégrant Traitement Indiciaire, IR 1 % et Prime	net mensuel	indiciaire (INM)*	indemnitaire**	brut mensuel	net mensuel	
10	expert senior	35 à 43 ans	417	100	2 172 €	1 738 €	508	140	2 664 €	2 131 €	548	170	2 893 €	2 314 €	678	190	3 559 €	2 847 €	895	260	4 707 €	3 766 €	
9		30 à < 35 ans	409	100	2 132 €	1 706 €	482	140	2 535 €	2 028 €	531	170	2 809 €	2 247 €	642	190	3 380 €	2 704 €	835	260	4 409 €	3 527 €	
8		25 à < 30 ans	397	100	2 073 €	1 658 €	462	140	2 436 €	1 949 €	514	170	2 724 €	2 179 €	625	190	3 296 €	2 637 €	811	260	4 290 €	3 432 €	
7		20 à < 25 ans	387	100	2 023 €	1 618 €	446	140	2 356 €	1 885 €	497	170	2 640 €	2 112 €	604	190	3 191 €	2 553 €	761	260	4 042 €	3 233 €	
6		15 à < 20 ans	377	100	1 973 €	1 579 €	436	140	2 307 €	1 845 €	480	170	2 555 €	2 044 €	582	190	3 082 €	2 466 €	685	260	3 664 €	2 931 €	
5		confirmé	12 à < 15 ans	373	100	1 954 €	1 563 €	420	140	2 227 €	1 782 €	463	170	2 471 €	1 977 €	560	190	2 973 €	2 378 €	613	260	3 306 €	2 645 €
4		senior 2	9 à < 12 ans	372	100	1 949 €	1 559 €	401	140	2 133 €	1 706 €	446	170	2 386 €	1 909 €	515	190	2 749 €	2 199 €	577	260	3 127 €	2 502 €
3		senior 1	6 à < 9 ans	370	100	1 939 €	1 551 €	386	140	2 058 €	1 646 €	429	170	2 302 €	1 841 €	469	190	2 521 €	2 016 €	545	260	2 968 €	2 375 €
2		junior 2	3 à < 6 ans	368	100	1 929 €	1 543 €	376	140	2 008 €	1 607 €	412	170	2 217 €	1 774 €	428	190	2 317 €	1 853 €	518	260	2 834 €	2 267 €
1		junior 1	< 3 ans	366	100	1 919 €	1 535 €	373	140	1 994 €	1 595 €	373	170	2 024 €	1 619 €	395	190	2 153 €	1 722 €	465	260	2 571 €	2 057 €

* en référence aux grilles ITA et ITRF du 1er grade correspondant

**30% de la prime statutaire des fonctionnaires de niveau équivalent (référence : grille BIATSS)

positionnement sur la grille en fonction du nombre d'année d'expérience antérieure sur postes de niveau équivalent

Synthèse net mensuel (hors SFT, transport, PSC, indemnité télétravail)

C	1 535 €	>	1 771 €
B	1 595 €	>	2 171 €
AI	1 619 €	>	2 358 €
IE	1 722 €	>	2 901 €
IR	2 057 €	>	3 836 €

Grilles indiciaires des enseignant-es-chercheur-ses (MCF/PU) et primes (RIPEC)

Décret n° 2013-305 du 10 avril 2013 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux corps d'enseignant-es-chercheur-ses et personnels assimilés et à certains personnels de l'enseignement supérieur.

Dernière mise à jour des données de ce texte : 01 janvier 2018

NOR : ESRH1232780D / [JORF n°0086 du 12 avril 2013](#)
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000027296555>

PRIME INDIVIDUELLE DES ENSEIGNANT-ES-CHERCHEUR-SES (RIPEC)

La loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 (LPR) a réaffirmé et renforcé la responsabilité des établissements et des organismes en matière de politique indemnitaire.

Le Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), instauré par la Loi sur la Programmation de la Recherche du 24 décembre 2020, comprend trois composantes :

- Une prime liée au grade (qui remplace la PRES des enseignant-es-chercheur-ses). Elle fera l'objet d'un message d'information séparé dès que les modalités de mise en paiement seront connues.
- Une prime liée aux fonctions et responsabilités particulières occupées au sein de l'établissement.
- Une prime individuelle, objet du présent message

Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

- Publics concernés : professeur-es des universités, maîtres-se de conférences, enseignant-es-chercheur-ses assimilés, directeur-rices de recherche et chargé-es de recherche.
- Objet : mise en place d'un nouveau régime indemnitaire à destination des enseignant-es-chercheur-ses et personnels assimilés et des chercheur-ses.
- Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1er janvier 2022.
- Notice : le décret détermine les modalités de mise en place d'un nouveau régime indemnitaire unifié reposant sur trois composantes : une indemnité liée au grade, une indemnité liée à certaines fonctions et responsabilités particulières et une prime individuelle liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel des agent-es.

Décret n° 2023-1207 du 18 décembre 2023 modifiant le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

- Publics concernés : professeur-es des universités, maîtres-se de conférences, enseignant-es-chercheur-ses assimilés, directeur-rices de recherche et chargé-es de recherche.
- Objet: modification de certaines modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) et mise en conformité des modalités d'attribution de certains dispositifs indemnitaires dont peuvent bénéficier les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche avec les règles fixées pour le RIPEC.
- Entrée en vigueur : le lendemain de sa publication, à l'exception des dispositions de l'article 3 qui entrent en vigueur à compter de la campagne d'attribution de la prime individuelle conduite au titre de l'année 2023.
- Notice : procéder à plusieurs modifications dans l'attribution du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheur-ses (RIPEC) qui s'inscrivent dans le cadre d'un

programme de simplification des conditions de mise en œuvre dudit dispositif indemnitaire. Ainsi le décret prévoit notamment d'ajuster la procédure d'attribution de la prime individuelle pour que les instances de consultation chargées de se prononcer sur les candidatures des enseignant-es-chercheur-ses et des chercheur-ses au bénéfice de cette prime rendent respectivement un avis unique sur l'ensemble du dossier du·de la candidat·e, qui précise au titre de quelle(s) mission(s), au sens de l'[article L. 123-3 du code de l'éducation](#) ou de l'[article L. 411-1 du code de la recherche](#), le bénéfice de la prime est proposé. Pour les enseignant-es-chercheur-ses, le décret prévoit également que l'avis du conseil national des universités (CNU) est rendu préalablement à celui du conseil académique (CAC) afin d'améliorer l'efficacité de la procédure d'attribution.

Grilles indiciaires des chercheur-ses (CR DD/DR DD) et primes (RIPEC)

Décret n° 2012-1162 du 17 octobre 2012 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps de fonctionnaires régis par le code de la recherche

- Dernière mise à jour des données de ce texte : 01 janvier 2023
- NOR : ESRH1228103D
- JORF n°0244 du 19 octobre 2012
- [Accéder à la version initiale](#)
- <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000026507864>

PRIME INDIVIDUELLE DES CHERCHEUR·SES (RIPEC)

Décret n° 2025-731 du 30 juillet 2025 portant création du régime indemnitaire des chercheur-ses.

- <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000052009621>
- <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000052009675>

Le décret n° 2025-731 a créé un régime indemnitaire des fonctionnaires appartenant aux corps des chargé-es et directeur-rices de recherche affectés dans les établissements du ministère en charge du développement durable. Ce régime est composé d'une indemnité liée au corps, d'une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières ainsi qu'une indemnité individuelle liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel. Il définit les modalités d'attribution de ces trois composantes.

Le régime indemnitaire prévu par le présent décret comprend trois composantes :
1° La première indemnité est liée au corps. Cette indemnité est versée en application d'un barème annuel par corps aux agent-es mentionné-es à l'article 1^{er} qui exercent en position d'activité ou de détachement, les missions fixées à l'[article L. 411-1 du code de la recherche](#) ;
2° La seconde indemnité est liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières qui leur sont confiées. Le montant de cette composante est plafonné par groupes de fonctions ou de niveau de responsabilité exercé. Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par décision du chef-fe d'établissement conformément aux principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration de l'établissement et aux lignes directrices de gestion ministérielles.

Lorsque le bénéficiaire de cette indemnité exerce des fonctions ou responsabilités relevant de plusieurs groupes de fonctions, il bénéficie du plafond applicable au groupe de fonctions le plus élevé.

Cette composante indemnitaire peut être également attribuée pour reconnaître l'exercice d'une mission temporaire confiée par le-la chef-fe de l'établissement sur le fondement d'une lettre de mission pour une durée maximale de dix-huit mois. Dans ce cas, cette composante est versée à la fin de la mission après évaluation des résultats atteints au regard des objectifs fixés dans la lettre de mission.

ANNEXE 2 – Demande de poste

Depuis mi-2025 les demande de recrutements se font via l'outil BETWEEN, un exemple de formulaire de demande est fourni ci-après.



Campagne 2024

Formulaire – Chercheur·se

Campagne : Emplois scientifiques ou administratifs Intitulé du poste (en français) : Intitulé du poste en anglais :
Composante de recherche :
Corps : (CR ou DR) Discipline : Spécialité : Domaine de compétences principal : Domaine de compétences secondaire : Domaine d'études principal : Domaine d'études secondaire : Section CNU principale : Section CNU secondaire :
Description de la composante de recherche : Description de l'équipe de recherche :

Profil de la composante de recherche :

Argumentaire de la composante de recherche :

Thématique de recherche :

Discipline du Doctorat souhaitée :

Expérience particulière souhaitée :

Complément éventuel sur les compétences attendues :

Type de demande : Création ou transformation

Localisation :

Intitulé court :

Job profile :

Mots clés :

Personne(s) de contact :

Personne à contacter pour la composante de recherche :