

MODALITES DE RECRUTEMENT DES

- ENSEIGNANTS DU SECONDAIRE AFFECTES DANS LE SUPERIEUR (ESAS)
- PROFESSEUR ET MAITRE DE CONFERENCES ASSOCIES (PAST&MAST)
- ATTACHES TEMPORAIRES D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE (ATER)

Novembre 2023

UNIVERSITÉ
SORBONNE
PARIS NORD



www.univ-spn.fr

ATTISER LES CURIOSITÉS

UNIVERSITÉ SORBONNE PARIS NORD MEMBRE :

CAMPUS CONDORCET PARIS - AUBERVILLIERS	A^SPC Alliance Sorbonne Paris Cité
---	---

Sommaire

Modalités de recrutement des enseignants du secondaire affectés dans l'enseignement supérieur (ESAS).	4
Modalités de recrutement des maîtres de conférences et professeurs des universités associés (MAST et PAST).	6
Modalités de recrutement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)	8
Annexes	10
Avis de l'école doctorale Galilée concernant le recrutement des ATER	10
Grille d'aide à la détection de situation de partialité	10
<i>Fiche résumé comités de recrutement</i>	12
Composition du comité de recrutement ESAS	12
Composition du comité de recrutement ATER	12
Composition du comité de recrutement MAST et PAST	13
Comité de recrutement de professeur associé (PAST)	13
Comité de recrutement de maître de conférences associé (MAST)	13

Modalités de recrutement des enseignants du secondaire affectés dans l'enseignement supérieur (ESAS).

Vote du conseil académique restreint du 12 septembre 2023

Vote du conseil d'administration du 20 octobre 2023

Références

- Bulletin officiel n°29 du 21 juillet 2022,
- Circulaire de service n°2011-1016 du 29 juillet 2011 de la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche,
- Délibération du conseil d'administration de l'Université Sorbonne Paris Nord en date du 30 septembre 2022.
- Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Principes et cadre déontologique

L'université Paris XIII, dénommée Sorbonne Paris Nord, souhaite que les principes qu'elle défend (respect des règles de déontologie, lutte contre les discriminations, etc.) et qui sont appliqués pour les enseignants-chercheurs dans le cadre de leur recrutement, s'appliquent également au recrutement des enseignants du secondaire affectés dans l'enseignement supérieur (ESAS).

Afin d'assurer le respect des principes d'égalité, de transparence et d'impartialité, la mise en place de commissions d'affectation est généralisée.

Les concours de recrutement des ESAS de l'USPN seront organisés par discipline CNU et par UFR ou Instituts, les profils de postes étant en effet établis spécifiquement.

Afin de prévenir toute situation d'interférence qui nuirait à l'exercice indépendant, impartial et objectif des comités de recrutement des ESAS, la grille indicative d'aide à la détection de situation de partialité (document annexe) doit être systématiquement renseignée par les membres qui composent les comités de recrutement.

Lorsque l'ensemble des membres pressentis font état de situation de partialité ou sont susceptibles d'être en situation de partialité, le président de l'université, ou son représentant, nommera le comité de recrutement. Celui-ci pourra être composé de membres externes à l'USPN afin de s'assurer de l'égalité de traitement entre les candidats.

Toutes les personnes impliquées dans la formation du comité de recrutement ESAS, c'est-à-dire les conseils restreints d'UFR, d'Instituts et les comités d'experts, devront répondre aux règles de prévention des

situations de partialité. Si cette situation de partialité se présentait, le déport est la règle. Les débats des instances se dérouleront en l'absence du ou des intéressé.e.s.

Profil des postes ESAS

Après vote par le conseil académique en formation plénière de l'ouverture des postes ESAS selon les sections CNU, le conseil académique en formation restreinte valide les profils des postes ESAS.

Un formulaire (document annexe) est transmis aux conseils restreints d'UFR et d'Instituts concernés afin d'établir ce profil.

Composition de la commission d'affectation ESAS

- Un enseignant-chercheur de l'établissement nommé par le président de l'université, ou par son représentant, sera désigné comme président de la commission d'affectation.

En sus du président, la commission d'affectation sera composée de :

- Un ESAS de la discipline, désigné par le président de l'université ou son représentant.
- Un membre du comité d'experts correspondant au profil ouvert dans la discipline, désigné par le président du comité d'experts.
- Un représentant de la formation désigné par le conseil restreint de la composante. Un procès-verbal devra être transmis.

Seuls les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires peuvent être désignés comme membre de la commission d'affectation.

La composition de la commission d'affectation devra tendre, autant que possible, vers la parité homme-femme.

Dans les cas exceptionnels où la situation ne permettrait pas le respect du code de déontologie, le président de l'université désignera l'ensemble des membres de la commission. De même, la commission pourra être distincte pour chaque composante et pour chaque section CNU.

La composition définitive de la commission d'affectation fera l'objet d'un arrêté du président de l'université.

Les travaux de la commission d'affectation ne peuvent se tenir avant la publication de l'arrêté qui sera rendu public sur le site de l'université.

En cas de situation de partialité entraînant le départ d'un ou de plusieurs membres de la commission, de nouvelles nominations devront intervenir pour remplacer le ou les membres concernés.

La composition définitive de la commission d'affectation doit être communiquée à la direction des ressources humaines pour vérification administrative et publication de l'arrêté.

Fonctionnement de la commission d'affectation

Le président de la commission nommé par le président de l'université ou par son représentant, organise les travaux et joue le rôle de relais entre la direction des ressources humaines et la commission.

Dès **réception de l'ensemble des candidatures et avant le début des travaux du comité, le président de la commission procèdera à la vérification des liens d'intérêts** (grille indicative d'aide à la détection de situation de partialité) entre les candidats et les membres de la commission.

En cas de conflits d'intérêt, la personne devra se retirer de la commission et une nouvelle nomination sera effectuée. La nouvelle composition de la commission d'affectation devra être communiquée à la direction des ressources humaines pour l'établissement d'un nouvel arrêté afin de permettre le début des travaux.

La commission d'affectation est chargée de l'examen des dossiers de candidature et de l'audition des candidats.

Les dossiers de candidature sont examinés au cours de deux réunions successives selon les modalités précisées ci-dessous. L'organisation de ces réunions relève de la direction des ressources humaines en liaison avec le président de la commission. Les dates de réunions doivent être communiquées à la direction des ressources humaines.

Seuls les dossiers recevables sont mis à disposition des membres de la commission. Cette étape relève uniquement de la direction des ressources humaines.

Le président de la commission affecte les dossiers de candidature aux rapporteurs (un modèle de rapport simplifié est communiqué par la direction des ressources humaines) et assure la conduite des débats.

Un vote à bulletin secret est organisé pour arrêter la liste des candidats retenus pour l'audition par les membres de la commission. Cette liste est transmise à la direction des ressources humaines qui organisera les auditions.

La direction des ressources humaines est à la disposition des comités en cas de questions ou de difficultés.

Auditions des candidats

Les candidats sont **convoqués aux auditions par la direction des ressources humaines par moyens télématiques**. Cette convocation est *indispensable* pour que les candidats puissent être libérés par leur hiérarchie.

La convocation adressée aux candidats précise les moyens techniques dont ils pourront disposer ainsi que la durée d'audition et les modalités de l'entretien.

Un vote à bulletin secret est organisé pour arrêter la liste des candidats classée par ordre de préférence à l'issue des auditions.

La liste des candidats retenus et les listes d'émargement sont téléversées par le président de la commission sur la plateforme numérique dédiée.

Le président de la commission indiquera à la direction des ressources humaines les modalités de déroulement des entretiens.

Conseil académique restreint

La direction des ressources humaines transmet aux conseils des Instituts réunis en formation restreinte, pour approbation, la liste des candidats classés pour leur permettre d'exercer leur droit de veto.

Le classement des candidats retenus ainsi que les PV d'audition et les grilles de détection des liens d'intérêts sont transmis au conseil académique en formation restreinte pour approbation.

Le CAC restreint examine et valide les propositions de la commission d'affectation ESAS transmises par la DRH à l'issue des travaux des commissions.

Sur avis motivé, le CAC restreint peut retirer un ou des candidat(s) de la liste.

À l'issue du conseil académique restreint, les candidats retenus sont informés de leur classement par la direction des ressources humaines.

L'information de classement ne peut pas être communiquée aux candidats avant le conseil académique restreint.

Modalités de recrutement des maîtres de conférences et professeurs des universités associés (MAST et PAST).

Vote du conseil académique restreint du 12 septembre 2023

Vote du conseil d'administration du 20 octobre 2023

Références

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

- Décret n° 91-267 du 6 mars 1991 relatif aux enseignants associés ou invités dans certains établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur

- Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur, peuvent être recrutés en qualité de professeur des universités ou de maître de conférences associés des personnalités françaises ou étrangères remplissant l'une des conditions suivantes :

1° Justifier d'une expérience professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée autre qu'une activité d'enseignement, d'au moins sept ans dans les neuf ans qui précèdent le 1er janvier de l'année du recrutement pour un maître de conférences associé et, d'au moins neuf ans dans les onze ans qui précèdent le 1er janvier de l'année du recrutement pour un professeur des universités associé.

2° Justifier de l'un des diplômes mentionnés au 1° de l'article 23 du décret du 6 juin 1984 susvisé ou de diplômes universitaires, qualifications ou titres étrangers, estimés équivalents par le conseil académique ou, dans les établissements non dotés d'un conseil académique, par le conseil scientifique de l'établissement ou l'organe en tenant lieu, siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés et exercer des fonctions d'enseignement ou de recherche dans son établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche, ou avoir exercé de telles fonctions si le candidat a la qualité de réfugié politique.

Principes et cadre déontologique

L'université Paris XIII, dénommée Sorbonne Paris Nord, souhaite que les principes qu'elle défend (respect des règles de déontologie, lutte contre les discriminations, etc.) et qui sont appliqués pour les enseignants-chercheurs dans le cadre de leur recrutement, s'appliquent également au recrutement des maîtres de conférences associés (MAST) et des professeurs des universités associés (PAST).

Les modalités de recrutement des MAST et des PAST doivent répondre à des critères d'impartialité avec une égalité de traitement entre les candidats.

Les concours de recrutement des MAST et des PAST de l'USPN seront organisés par disciplines CNU et par UFR ou Instituts. Les profils de postes étant en effet établis spécifiquement.

Afin de prévenir toute situation d'interférence qui nuirait à l'exercice indépendant, impartial et objectif des comités de recrutement MAST et PAST, la grille indicative d'aide à la détection de situation de partialité (document annexe) doit être systématiquement renseignée par les membres qui composent les comités de recrutement.

Lorsque l'ensemble des membres pressentis font état de situation de partialité ou sont susceptibles d'être en situation de partialité, le président de l'université, ou son représentant, nommera le comité de recrutement. Celui-ci pourra être composé de membres externes à l'USPN afin de s'assurer de l'égalité de traitement entre les candidats.

Toutes les personnes impliquées dans la formation du comité de recrutement MAST et PAST, c'est-à-dire les conseils restreints d'UFR, d'Instituts et les comités d'experts, devront répondre aux règles de prévention des situations de partialité. Si cette situation de partialité se présentait, le déport est la règle. Les débats des instances se dérouleront en l'absence de ou des intéressés.

Conditions de recrutement

Le recrutement du MAST ou du PAST est conditionné à l'exercice d'une activité professionnelle principale. Un justificatif devra être communiqué chaque année au service des ressources humaines de l'université Paris XIII, dénommée Sorbonne Paris Nord. En l'absence de celui-ci, le contrat est susceptible d'être rompu.

Il est rappelé qu'il n'est pas possible de cumuler d'autres contrats de droit public avec les fonctions de PAST ou de MAST. Si une telle situation se présentait, le contrat serait alors rompu. Une attestation sur l'honneur sera donc un pré-requis avant tout recrutement.

Profil des postes MAST et PAST

Après vote par le conseil académique en formation plénière de l'ouverture des postes de MAST et de PAST selon les sections CNU de

conseil académique en formation restreinte valide les profils des postes de MAST et de PAST.

Un formulaire (document annexe) est transmis aux conseils restreints d'UFR, d'Instituts et éventuellement aux unités de recherche concernées afin d'établir ce profil.

Composition du comité de recrutement MAST et PAST

Le comité de recrutement de professeurs associées sera composé de :

- De deux PR du département d'enseignement.
- D'un PR nommé par le comité d'experts le plus proche possible de la discipline. En cas de doute, le département ayant établi le profil de poste sera interrogé.
- D'un PR désigné par le conseil restreint de la composante.

Le comité de recrutement de maîtres de conférences associés sera composé de :

- D'un PR et d'un MCF du département d'enseignement.
- D'un PR ou d'un MCF nommé par le comité d'experts le plus proche possible de la discipline. En cas de doute, le département ayant établi le profil de poste sera interrogé.
- D'un PR ou d'un MCF désigné par le conseil restreint de la composante.

La composition du comité, autant que possible, devra tendre vers la parité homme-femme.

Seuls les enseignants-chercheurs de rang égal ou supérieur aux postes ouverts peuvent participer à la composition du comité.

Fonctionnement du comité de recrutement

Le président du comité de recrutement est désigné par le président de l'université ou par son représentant.

Dès que la liste des candidatures sera connue, et avant le début des travaux du comité, le président du comité procédera à la vérification entre les candidats et les membres du comité des situations de partialité, à l'aide de la grille indicative du comité national de déontologie.

En cas de conflits d'intérêts, la personne devra se retirer du comité et une nouvelle nomination sera effectuée.

La composition définitive du comité de recrutement doit être communiquée à la direction des ressources humaines pour vérification administrative et publication du comité.

Le comité de recrutement est chargé de l'examen des dossiers de candidature et/ou de l'audition des candidats. L'organisation du comité est à la charge du président du comité en collaboration avec les services de chaque composante.

L'audition des candidats est fortement recommandée. En cas d'audition, les modalités et l'organisation de cette réunion se feront sous l'égide du président du comité de recrutement.

Le recours à la visioconférence est autorisé durant les travaux des commissions de recrutement de MAST et de PAST.

Les procès-verbaux de candidatures et de sélection des candidats ainsi que les procès-verbaux d'audition (s'il y a lieu) et de classement, accompagnés des émargements, doivent parvenir à la direction des ressources humaines. Aucune communication des travaux du comité de recrutement ne devra être effectuée avant le vote du conseil académique restreint.

La direction des ressources humaines est à la disposition des comités en cas de questions ou de difficultés.

Conseil académique restreint

La direction des ressources humaines transmet aux conseils des Instituts réunis en formation restreinte, pour approbation, la liste des candidats classés pour leur permettre d'exercer leur droit de veto.

Le classement des candidats retenus ainsi que les PV d'auditions et les grilles de détection des liens d'intérêts sont transmis au conseil académique en formation restreinte pour approbation.

Le CAC restreint examine et valide les propositions de recrutement de MAST et de PAST transmises par la DRH à l'issue des travaux des comités. Sur avis motivé, le CAC restreint peut retirer un ou des candidat(s) de la liste.

A l'issue du conseil académique restreint, les candidats retenus sont informés de leur classement par la direction des ressources humaines.

L'information de classement ne doit pas être communiquée aux candidats avant le conseil académique restreint.

Modalités de recrutement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)

Vote du conseil académique restreint du 12 septembre 2023

Vote du conseil d'administration du 20 octobre 2023

Références

- Décret n°88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur,
- Loi du 11 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.
- Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Principes et cadre déontologique

L'université Paris XIII, dénommée Sorbonne Paris Nord, souhaite que les principes qu'elle défend (respect des règles de déontologie, lutte contre les discriminations, etc.) et qui sont appliqués pour les enseignants-chercheurs dans le cadre de leur recrutement, s'appliquent également au recrutement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER).

Les modalités de recrutement des ATER doivent répondre à des critères d'impartialité avec une égalité de traitement entre les candidats à toutes les étapes du recrutement, que les candidats soient internes ou externes.

Les concours de recrutement des ATER de l'USPN seront organisés par disciplines CNU et par UFR ou Instituts. Les profils de postes sont établis spécifiquement par discipline et par composante.

Les ATER assurent des missions d'enseignements et de recherche. Il est donc important que les deux volets soient représentés dans le comité de recrutement.

Le président du comité d'expert de la discipline CNU est chargé de l'organisation de ce comité de recrutement ATER. En cas de difficultés, il contactera les services RH « enseignants » de l'université.

Afin de prévenir toute situation d'interférence qui nuirait à l'exercice indépendant, impartial et objectif des comités de recrutement ATER, la grille indicative d'aide à la détection de situation de partialité (document annexe) doit être systématiquement renseignée par les membres qui composent le comité de recrutement.

A cet égard, la composition du comité de recrutement doit respecter les règles suivantes :

- s'assurer que les directeur-trices de thèse des candidat-e-s ou les personnes ayant une forte proximité personnelle ou professionnelle ne fassent pas partie du comité de recrutement ou se déplacent lors de la discussion et du vote.

- Mettre un nombre significatif de membres de la composante et de/des unité.s de recherche de recrutement dans le comité afin de faciliter les débats.

Lorsque l'ensemble des membres pressentis font état de situation de partialité ou sont susceptibles d'être en situation de partialité, le président de l'université, ou son représentant, nommera le comité de recrutement. Celui-ci pourra être composé de membres externes à USPN afin de s'assurer de l'égalité de traitement entre les candidats.

Toutes les personnes impliquées dans la formation du comité de recrutement ATER, c'est-à-dire les conseils restreints d'UFR, d'Instituts et les comités d'experts, devront répondre aux règles de prévention des situations de partialité. Si cette situation de partialité se présentait, le déport est la règle. Les débats des instances se dérouleront en l'absence de ou des intéressé.e.s.

Les comités de recrutement ATER sont informés que l'école doctorale Gallée a une conduite spécifique (document en annexe) lors des recrutements d'ATER. Son avis sera systématiquement demandé avant la tenue du comité de recrutement ATER.

Profils des postes d'ATER

Après vote par le conseil académique en formation plénière de l'ouverture des postes d'ATER selon les sections CNU, le conseil académique en formation restreinte valide les profils des postes d'ATER.

Un formulaire (document annexe) est transmis aux conseils restreints d'UFR, d'Instituts et aux unités de recherche concernés afin d'établir ce profil. Celui-ci doit faire preuve de cohérence entre la partie formation et la partie recherche. Il est rappelé que les ATER n'ont pas vocation à exercer des charges administratives.

Composition du comité de recrutement ATER

Le comité de recrutement sera composé de :

Page 8

Pour le laboratoire d'accueil : Le directeur.trice ou son représentant ou bien le directeur.trice de l'axe ou de la thématique dans lequel vient s'inscrire l'ATER recruté, ou son représentant,.

Pour le département de formation accueillant l'ATER : Le ou la responsable de la formation dans laquelle enseignera l'ATER, ou son représentant.

Pour la composante : Un membre nommé par le conseil restreint de l'UFR ou de l'Institut et qui sera différent du responsable de la formation accueillant l'ATER. La transmission du procès-verbal devra parvenir à la DRH.

Pour les comités d'experts : 2 membres, autres que les membres nommés précédemment. Un procès-verbal de nomination devra être transmis par le président du comité d'experts à la DRH.

La composition du comité, autant que possible, devra tendre vers la parité homme-femme.

Il est rappelé que **seuls les enseignants-chercheurs titulaires peuvent participer** à la composition du comité.

Fonctionnement du comité de recrutement

Le comité de recrutement est chargé de l'examen des dossiers de candidature et/ou de l'audition des candidats. L'organisation du comité est à la charge du président du comité en collaboration avec les services de chaque composante.

Un enseignant-chercheur de l'établissement nommé par le président de l'université, ou par son représentant, sera désigné comme président du comité de recrutement.

Dès que la liste des candidatures sera connue, et avant le début des travaux du comité, le président du comité procédera à la vérification des situations de partialité entre les candidats et les membres du comité à l'aide de la grille indicative du comité national de déontologie.

En cas de conflit d'intérêt, la personne devra se retirer du comité et une nouvelle nomination sera effectuée.

La composition définitive du comité de recrutement doit être communiquée à la direction des ressources humaines pour

vérification administrative et publication du comité.

L'audition des candidats lors d'une deuxième réunion est possible mais non obligatoire. Le principe de l'égalité de traitement entre les candidats doit être également respecté à cette étape.

En cas d'audition, les modalités et l'organisation de cette réunion se feront sous l'égide du président du comité de recrutement.

Le recours à la visioconférence est autorisé durant les travaux des commissions de recrutement ATER.

Aucune communication des travaux du comité de recrutement ne devra être effectuée avant le vote du conseil académique restreint.

La direction des ressources humaines est à la disposition des comités en cas de questions ou de difficultés.

Conseil académique restreint

La direction des ressources humaines transmet aux conseils des Instituts réunis en formation restreinte, pour approbation, la liste des candidats classés pour leur permettre d'exercer leur droit de veto.

Le classement des candidats retenus ainsi que les PV d'audition et les grilles de détection des liens d'intérêts sont transmis au conseil académique en formation restreinte.

Le CAC restreint examine et valide les propositions de recrutement d'ATER transmises par les comités. Sur avis motivé, le CAC restreint peut retirer un ou des candidat(s) de la liste.

À l'issue du conseil académique restreint, les candidats retenus sont informés de leur classement par la direction des ressources humaines.

Les candidats ont 7 jours pour informer la DRH de l'acceptation du poste d'ATER. Au-delà de 7 jours et sans réponse de la part du candidat, la personne suivante sera contactée. Il en sera ainsi jusqu'à épuisement de la liste.

L'information de classement ne doit pas être communiquée aux candidats avant le conseil académique restreint.

Annexes

Avis de l'école doctorale Galilée concernant le recrutement des ATERs

Le décret n° 88-654 du 7 mai 1988 autorise les doctorants à bénéficier pour un an d'un poste d'Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER) sous réserve d'un engagement écrit du directeur de thèse d'une soutenance dans un délai d'un an à partir de la date de signature du contrat.

Cependant, l'ED Galilée ne soutient pas les demandes de candidature d'ATER des doctorants inscrits dans l'une des 3 premières années de thèse et donnera systématiquement

un avis défavorable au conseil académique, sauf perte imprévue du financement.

De plus et afin d'être en conformité avec le décret ci-dessus qui stipule que la demande d'ATER est conditionnée à un engagement pour une soutenance dans un délai d'un an, un avis défavorable sera également donné pour une demande de renouvellement d'ATER en absence d'information du directeur de thèse sur une date de soutenance ferme et définitive dans un délai de 2 mois qui suit la demande.

Grille d'aide à la détection de situation de partialité

Pour tous les recrutements cette grille doit être complétée par chaque membre du comité de recrutement.

De même, au niveau de la désignation des représentants de la composante, les membres du conseil restreint de la composante doivent utiliser cette grille.

Pour toutes questions, s'adresser au service RH enseignant de l'université : resp-drh-ens@univ-paris13.fr ou respa-drh-ens@univ-paris13.fr.

Comité de recrutement :	Nom du candidat.e:	
Date:	Nom du membre du comité:	
<i>Au regard des candidatures reçues, il convient d'analyser la nature des liens éventuels avec les candidats et les candidates dans une démarche d'auto-évaluation</i>		Partialité potentielle
A - Liens professionnels et hiérarchiques		
Etre le subordonné d'un candidat ou d'une candidate		Oui (1)
Avoir ou avoir eu des relations professionnelles ou hiérarchiques conflictuelles ou dégradées avec un candidat ou une candidate		Oui (1)
Etre ou avoir été le supérieur hiérarchique d'un candidat ou d'une candidate (directeur de composante, directeur de laboratoire, chef de service etc...) Avoir ou avoir eu d'autres liens professionnels avec un candidat ou une candidate (collègue, membre de laboratoire, responsabilités d'enseignement, etc...)		A apprécier (2)
B- Liens intellectuels		
Avoir été directeur/directrice de thèse ou garant-e/tuteur- tutrice HDR d'un candidat ou d'une candidate : ou avoir supervisé des travaux de recherche présentés par un candidat ou une candidate au comité de sélection - Moins de cinq avant le concours - Dans une période entre 5 et 10 ans avant le concours	 	Oui (1) A apprécier (2)
Avoir cosigné une proportion importante des travaux de recherche avec un candidat ou une candidate (appréciation notamment au regard des pratiques différentes selon les disciplines)		Oui (1)
Avoir organisé des manifestations scientifiques et intellectuelles avec un candidat ou une candidate (colloques, conférences, séminaires, etc...)		A apprécier (2)
C - Liens personnels		
Avoir un lien proche de parenté avec un candidat ou une candidate Avoir ou avoir eu dans une période récente des liens intimes et/ou affectifs avec un candidat ou une candidate		Oui (1)
Avoir déjà pris des positions publiques très affirmées au sujet d'un candidat ou d'une candidate ou de sa candidature à un emploi		Oui (1)
Avoir ou avoir eu des relations personnelles conflictuelles ou dégradées avec un candidat ou une candidate		Oui (1)
<i>D'une manière plus générale, ma présence est susceptible d'être perçue par des tiers comme remettant en cause l'impartialité des travaux du comité de sélection</i>		A apprécier (2)
(1) Votre partialité sera présumée et vous devez nécessairement vous retirer du jury (2) Vous devez vous rapprocher du président de votre comité de sélection qui, après s'être reporté au référentiel « <i>Analyse de la jurisprudence relative aux situations d'impartialité des membres des comités de sélection</i> » et avoir, le cas échéant, consulté les services compétents de l'établissement, sera en mesure de vous indiquer si votre participation au comité de sélection est de nature à être perçue comme incompatible avec le respect du principe d'impartialité des jurys de concours, compte tenu de la taille de la discipline (lorsque cette dernière a peu d'effectif le faible nombre de spécialistes rend plus difficile le fait d'éviter des liens avec des candidats de la même discipline) et au regard de la jurisprudence et notamment de la nature, de l'intensité et de l'accumulation des situations susceptibles de s'avérer problématiques.		
(*) Nota bene : « si la seule circonstance que le membre du jury d'un concours connaisse un candidat ne suffit pas à justifier qu'il s'abstienne de participer aux délibérations de ce concours, le respect du principe d'impartialité exige que, lorsqu'un membre du jury a avec l'un des candidats des liens, tenant à la vie personnelle ou aux activités professionnelles, qui seraient de nature à influencer sur son appréciation, ce membre doit non seulement s'abstenir de participer aux interrogations et aux délibérations concernant ce candidat mais encore, en raison du principe d'unicité, s'abstenir de participer à celle concernant l'ensemble des candidats au concours. En outre, un membre du jury qui a des raisons de penser que son impartialité pourrait être mise en doute ou qui estime, en conscience, ne pas pouvoir participer aux délibérations avec l'impartialité requise, doit également s'abstenir de prendre part à toutes les interrogations et délibérations. » (décision du Conseil d'Etat n° 386400 du 17 octobre 2016)		

☐ Je déclare sur l'honneur ne pas être en situation de partialité (cochez la case)

Signature du membre du comité

Fiche résumé - comités de recrutement

Composition du comité de recrutement ESAS

Quatre (04) membres au total.

Désigné par le président ou par son représentant :

- Le président de la commission d'affectation qui est un enseignant-chercheur de l'établissement,
- Un enseignant du secondaire affecté dans le supérieur (ESAS) de la discipline.

Désigné par le président du comité d'experts :

- Un (01) membre du comité d'experts correspondant au profil ouvert dans la discipline.

Désigné par le conseil restreint de la composante :

- Un (01) représentant de la formation (un procès-verbal devra être transmis au services RH).

Composition du comité de recrutement ATER

Cinq (05) membres au total.

La composition du comité, autant que possible, devra tendre vers la parité homme-femme. Il est rappelé que seuls les enseignants-chercheurs titulaires peuvent participer à la composition du comité.

Désigné par l'unité de recherche d'accueil :

- Le directeur.trice ou son représentant ou bien le directeur.trice de l'axe ou de la thématique dans lequel vient s'inscrire l'ATER recruté, ou son représentant.

Désigné par le département de formation accueillant l'ATER :

- Le ou la responsable de la formation dans laquelle enseignera l'ATER, ou son représentant.

Désigné par la composante d'accueil :

- Un (01) membre nommé par le conseil restreint de l'UFR ou de l'Institut et qui sera différent du responsable de la formation accueillant l'ATER. La transmission du procès-verbal devra parvenir à la DRH.

Désigné par le comité d'experts :

- Deux (02) membres, autres que les membres nommés précédemment. Un procès-verbal de nomination devra être transmis par le président du comité d'experts à la DRH.

Composition du comité de recrutement MAST et PAST

Quatre (04) membres au total.

La composition du comité, autant que possible, devra tendre vers la parité homme-femme. Seuls les enseignants-chercheurs de rang égal ou supérieur aux postes ouverts peuvent participer à la composition du comité.

Comité de recrutement de professeur associé (PAST)

Désignation par le département d'enseignement :

- Deux (02) professeurs des universités du département d'enseignement.

Désigné par le comité d'expert le plus proche possible de la discipline :

- Un (01) professeur des universités. En cas de doute, le département ayant établi le profil de poste sera interrogé.

Désignation par le conseil restreint de la composante :

- Un (01) professeur des universités.

Comité de recrutement de maître de conférences associé (MAST)

Désigné par le département d'enseignement

- D'un (01) professeur des universités et d'un (01) maître de conférences des universités du département d'enseignement.

Désigné par le comité d'experts le plus proche possible de la discipline

- D'un (01) professeur des universités et d'un (01) maître de conférences des universités. En cas de doute, le département ayant établi le profil de poste sera interrogé.

Désigné par le conseil restreint de la composante

- D'un (01) professeur des universités et d'un (01) maître de conférences des universités (Joindre le procès-verbal).

Campagne – année :

Profil de poste enseignant du second degré affecté dans le supérieur (ESAS)

Composante : -

Site.s d'enseignement :

Discipline :

Corps : second degré

Profil court pour publication

Job profil :

Profil enseignement

- Filières de formation concernées :

- Missions d'enseignements :

- Autres missions (ex. tâches collectives) :

Aptitudes attendues

Contact.s

Prénom Nom :

Fonction :

Courriel :

Prénom Nom :

Fonction :

Courriel :

Campagne de recrutement ATER - année

Profil

Section(s) CNU :

Composante d'enseignement :

Site (s) d'enseignement :

Adresse du site(s) d'enseignement(s):

Unité de recherche:

Adresse (s) :

Profil général court :

Mots clés :

Job profile :

Keywords :

Enseignements

Profil d'enseignement et filières de formation concernées :

Site web de la formation :

Contact(s) enseignement

Prénom Nom :

Qualité :

Courriel :

Prénom Nom :

Qualité :

Courriel :

Recherche

Profil recherche :

.....

Laboratoire d'accueil :

Site web de l'unité de recherche :

Contact(s) recherche

Prénom Nom :

Qualité :

Courriel :

Prénom Nom :

Qualité :

Courriel :

Teaching

Teaching profile and courses involved:

.....

Website:

Contact (s).

Surname and Name:

Quality :

Email :

Surname and Name:

Quality :

Email :

Research

Research profil :

.....

Research unit :

A brief presentation of the research unit:

.....

Website:

Contact (s)

Surname and Name :

Quality :

Email :

Surname and Name :

Quality :

Email :

UNIVERSITÉ SORBONNE PARIS NORD MEMBRE :



@univ_spn / Université Sorbonne Paris Nord



**Recrutement des recrutements
des maîtres de conférences et professeurs des universités associés (MAST et PAST).**

Profil de poste

Type de recrutement :

☐

PAST

☐

MAST

☐

temps plein

☐

temps partiel

Sections CNU de rattachement proposée (la plus proche possible de l'activité exercée) :

Profil court :

Composante :

Adresse :

Département de rattachement :

Contact enseignement :

Profil enseignement

1/ Description des enseignements

2/ Activités administratives et responsabilités pédagogiques

3/ activités de recherche (hors postes en IUT)

Laboratoire d'accueil et contact recherche

Description des activités

Dossiers de candidature

Rappel des conditions de candidature : Exercice réel et confirmé d'une activité professionnelle principale (autre qu'une activité d'enseignement), en rapport avec la discipline concernée, qui permet de justifier de moyens d'existence réguliers, depuis au moins trois ans. Pendant la durée du contrat, une vérification annuelle sur la poursuite de l'activité principale est effectuée. Un mandat public électif ne constitue pas une activité professionnelle principale. Les agents publics exerçant dans un établissement d'enseignement ou de recherche ne peuvent être nommés enseignants associés à mi-temps. Références : décret n° 85-733 du 17 juillet 1985 modifié ; décret n° 2007-772 du 10 mai 2007 modifié et arrêté du 10 mai 2007

Il est rappelé qu'il n'est pas possible de cumuler d'autres contrats de droit public avec les fonctions de PAST ou de MAST. Si une telle situation se présentait, le contrat serait alors rompu. Une attestation sur l'honneur sera donc un pré-requis avant tout recrutement

Les candidats devront compléter le dossier et le téléverser avec les pièces justificatives sur la plateforme qui sera accessible entre

le

et le

à 16h.

sur le site de l'Université à l'adresse suivante :