



Charte du Recrutement Ouvert Transparent et basé sur le Mérite « Open Transparency Merit-based Recruitment » (OTM-R) de l'Institut de physique du globe de Paris (IPGP)

Document	IPGP_OTMR-HRS4R2024.doc
Objet	Charte IPGP OTM-R // HRS4R label
Version	V1
Author	DRH
Contact	rh-ipgp@ipgp.fr
Creation date	20/06/2024
Modification date	-

CHARTRE OTM-R de l'IPGP

L'institut de physique du globe de Paris est un institut de recherche en géosciences de renommée mondiale, fondé en 1921, associé au CNRS, établissement-composante d'Université Paris Cité et regroupant plus de 500 personnes, l'IPGP couvre toutes les disciplines des sciences de la terre et des planètes via l'observation, l'expérimentation et la modélisation, à toutes les échelles de temps et d'espace.

Les thématiques de recherche sont structurées à travers 4 grands thèmes fédérateurs : Intérieurs de la Terre et des planètes, Risques naturels, Système Terre, Origines.

L'IPGP est coordinateur de 5 services nationaux d'observation en volcanologie, sismologie, magnétisme et érosion : SNOV, BCMT, GEOSCOPE, OBSERA, INSIGHT/FSS. Notamment, les observatoires permanents de l'IPGP surveillent les 4 volcans actifs français d'outre-mer en Guadeloupe, en Martinique, à la Réunion et à Mayotte (REVOSIMA).

L'IPGP héberge des moyens de calcul puissants et des installations expérimentales et analytiques de dernière génération et bénéficie d'un soutien technique de premier plan.

Le département de la formation et des études doctorales de l'IPGP offre à ses étudiants des formations en géosciences qui associent observation, analyse quantitative et modélisation et qui reflète la qualité, la richesse et la diversité thématique des recherches menées par les équipes de l'IPGP.

La politique de soutien à l'excellence dans le domaine de la recherche d'Université Paris Cité et de l'IPGP, visant au renforcement de l'attractivité et du rayonnement international des deux établissements et à leur bonne insertion dans l'Espace européen de la recherche, s'insère entièrement dans la stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs, également appelée HRS4R. Cette dernière vise à améliorer les pratiques des organismes et établissements œuvrant dans le domaine de la recherche en matière d'éthique, de recrutement et de conditions de travail des chercheurs.

Dans le cadre de l'Espace européen de la recherche (EER), l'Union européenne a souhaité promouvoir l'attractivité du métier de chercheur, favoriser la mobilité et construire de réelles perspectives de carrière. Pour atteindre ces objectifs, la Commission européenne a élaboré, en 2005, une Charte européenne du chercheur ainsi qu'un Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, textes qui définissent tous deux les rôles, les responsabilités et les droits des chercheurs mais aussi ceux de leurs employeurs. La Charte et le Code (C&C) ont vocation à garantir des carrières de recherche attractives et à améliorer les conditions de recrutement et de travail des chercheurs en Europe.

Ainsi, l'IPGP s'est engagé dans la préparation d'un dossier de candidature au label, qui a fait l'objet d'un vote de son conseil d'administration le 20 juin 2021.

A travers ce label, l'IPGP vient affirmer sa volonté de développer sa gestion des emplois et des parcours professionnels et de garantir le meilleur environnement professionnel à ses chercheurs, à l'heure des changements sociétaux et environnementaux significatifs. Ces objectifs ont pour but d'assurer l'employabilité des personnels et de permettre aux chercheurs, jeunes comme plus expérimentés, de s'épanouir, de développer leurs compétences et leurs connaissances et de dynamiser leur carrière.

Dérogation aux processus de recrutement

Bien que l'IPGP ait intégralement adhéré aux principes du label HRS4R, des exceptions sont éventuellement possibles, notamment lors de recrutements urgents financés par des programmes de recherche spécifiques nécessitant des candidat.e.s préalablement identifiés.

SOMMAIRE

1. Les personnels de l'Institut	5
1.1. Les enseignant.e.s-chercheur.e.s titulaires.....	5
1.1.1.Les maître.se.s de conférences et les professeur.e.s des universités	5
1.1.2.Les physicien.ne.s-adjoint.e.s et les physicien.ne.s	6
1.2. Les chercheur.e.s titulaires	6
1.3. Les agents contractuels.....	6
1.3.1.Les attaché.e.s temporaires d'enseignement et de recherche	6
1.3.2.Les enseignant.e.s associé.e.s ou invité.e.s	7
1.3.3.Les chercheur.e.s contractuel.le.s et les post-doctorant.e.s	7
1.3.4.Les doctorant.e.s contractuel.le.s	7
2. Les processus de recrutement	8
2.1. Le recrutement des personnels enseignant.e.s-chercheur.e.s titulaires.....	8
2.2. Les maîtres.se.s de conférences et les professeur.e.s des universités	8
2.2.1.Les physicien.ne.s-adjoint.e.s et les physicien.ne.s	9
2.3. Les chercheur.e.s titulaires	11
2.4. Les agents contractuels.....	12
2.5. Les attaché.e.s temporaires d'enseignement et de recherche.....	12
2.5.1.Les enseignant.e.s associé.e.s ou invité.e.s	13
2.5.2.Les chercheur.e.s contractuel.le.s et les post-doctorant.e.s	13
2.5.3.Les doctorant.e.s contractuel.le.s	14

1. Les personnels de l'Institut

Les personnels travaillant à l'IPGP sont des personnels titulaires, mais l'institut est constamment amené à recruter des personnels contractuels.

- Les personnels titulaires sont des personnels fonctionnaires qui sont recrutés par concours, par mutation ou par voie de détachement pour occuper de façon permanente un emploi dans la fonction publique. Les fonctionnaires sont régis par des lois et des décrets.
- Les personnels contractuels sont des personnels qui sont recrutés sous contrat de droit public, par l'Institut, pour une durée limitée afin de pallier l'absence des personnels titulaires, d'exercer des fonctions particulières pour lesquelles aucun corps de fonctionnaire n'existe ou dans l'attente de la nomination d'un personnel titulaire.

A l'IPGP, environ 50% des effectifs étant des agents hébergés du CNRS et d'Université Paris Cité, il sera également fait mention dans cette chartre des procédures de recrutement liées à cette population.

1. Les enseignant.e.s-chercheur.e.s titulaires

1.1. Les maître.sse.s de conférences et les professeur.e.s des universités

Les maître.sse.s de conférences et les professeur.e.s des universités sont des personnels titulaires qui concourent à l'accomplissement d'une double mission de service public : l'enseignement et la recherche publique.

Les enseignants-chercheurs participent à l'élaboration, par leur recherche, et assurent la transmission, par leur enseignement, des connaissances au titre de la formation initiale et continue incluant, le cas échéant, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. Ils assurent la direction, le conseil, le tutorat et l'orientation des étudiants et contribuent à leur insertion professionnelle. Ils organisent leurs enseignements au sein d'équipes pédagogiques dans tous les cursus universitaires et en liaison avec les milieux professionnels. Ils établissent à cet effet une coopération avec les entreprises publiques ou privées.

Ils concourent à la formation des maîtres et à la formation tout au long de la vie.

Ils ont également pour mission le développement, l'expertise et la coordination de la recherche fondamentale, appliquée, pédagogique ou technologique ainsi que la valorisation de ses résultats. Ils participent au développement scientifique et technologique en liaison avec les grands organismes de recherche et avec les secteurs sociaux et économiques concernés. Ils contribuent à la coopération entre la recherche universitaire, la recherche industrielle et l'ensemble des secteurs de production.

Ils participent aux jurys d'examen et de concours.

Ils contribuent au dialogue entre sciences et sociétés, notamment par la diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique. Ils peuvent concourir à la conservation et l'enrichissement des collections et archives confiées aux établissements et peuvent être chargés d'activités documentaires.

Ils contribuent au sein de la communauté scientifique et culturelle internationale à la transmission des connaissances et à la formation à la recherche et par la recherche. Ils contribuent également au progrès de la recherche internationale. Ils peuvent se voir confier des missions de coopération

internationale.

Ils concourent à la vie collective des établissements et participent aux conseils et instances prévus par le code de l'éducation et le code de la recherche ou par les statuts des établissements.

Les professeurs des universités ont vocation prioritaire à assurer leur service d'enseignement sous forme de cours ainsi que la direction des unités de recherche.

1.2. Les physicien.ne.s-adjoint.e.s et les physicien.ne.s

Les physicien.ne.s-adjoint.e.s et les physicien.ne.s initialement réparti en deux sections (Sciences de la planète et Astronomie), sont maintenant répartis en 3 sections distinctes: Terre Interne, Surfaces Continentales-Océan-Atmosphère (SCOA) et Astronomie.

Les personnels affectés dans chacune des trois sections du CNAP (physiciens et physiciens-adjoints pour la section Terre Interne) relèvent du Ministère de l'Éducation Nationale. Les physicien.ne.s-adjoint.e.s et les physicien.ne.s doivent exercer les 3 missions suivantes : recherche fondamentale et/ou appliquée, missions d'intérêt général, mission d'enseignement et formation. Ils doivent effectuer des tâches de service à savoir : la collecte, la conservation et l'exploitation des données d'observation en milieux naturels. C'est ce qui fait la spécificité des physicien.ne.s-adjoint.e.s et les physicien.ne.s. La moitié, au moins, de leur temps de service est consacré à la recherche.

2. Les chercheur.e.s titulaires

Les chargé.e.s de recherche et les directeur.rice.s de recherche sont des fonctionnaires des établissements publics à caractère scientifique et technologique, qui concourent à l'accomplissement des missions de la recherche suivantes :

- Le développement des connaissances ;
- Leur transfert et leur application dans les entreprises, et dans tous les domaines contribuant au progrès de la société ;
- L'information des citoyens dans le cadre de la politique nationale de science ouverte et la diffusion de la culture scientifique et technique dans toute la population, notamment parmi les jeunes ;
- La participation à la formation initiale et à la formation continue (principalement dans les organismes de recherche et dans les établissements d'enseignement supérieur) ;
- La construction de l'espace européen de la recherche et la participation aux coopérations européennes et internationales en matière de recherche et d'innovation ;
- L'administration de la recherche ;
- L'expertise scientifique.

3. Les agents contractuels

3.1. Les attaché.e.s temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)

Les ATER sont des agents sous contrat de droit public, qui préparent une thèse ou souhaitent se présenter aux concours de recrutement de l'enseignement supérieur tout en enseignant. Ils assurent un enseignement de 128 heures de cours ou de 192 heures de travaux dirigés ou de 288 heures de travaux pratiques par an ou toute combinaison équivalente.

Ils peuvent exercer leurs fonctions à temps partiel. Cependant, leur service d'enseignement ne peut être inférieur à 64 heures de cours, 96 heures de travaux dirigés ou 144 heures de travaux pratiques par an ou toute combinaison équivalente.

Dans tous les cas, les A.T.E.R. participent aux diverses obligations qu'implique leur activité d'enseignement : encadrement des étudiants, contrôle des connaissances et examens.

3.2. Les enseignant.e.s associé.e.s ou invité.e.s

Les enseignant.e.s associé.e.s ou invité.e.s sont des professionnels qui justifient d'une expérience professionnelle leur permettant d'assurer des fonctions d'enseignant.e et/ou de chercheur.e, à mi-temps ou à temps plein.

3.3. Les chercheur.e.s contractuel.le.s et les post-doctorant.e.s

Les chercheur.e.s contractuel.le.s et les post-doctorant.e.s sont recruté.e.s pour assurer des fonctions de recherche.

Ils sont titulaires du diplôme de doctorat et recrutés par un contrat de droit public. Ledit contrat a pour objet l'exercice par le chercheur d'une activité de recherche dans le cadre d'un projet retenu au titre d'un appel à projets international ou national ou défini par l'établissement.

L'activité proposée doit fournir au chercheur une expérience professionnelle complémentaire au doctorat ou à son expertise lui permettant d'approfondir sa pratique de la recherche, de faciliter sa transition professionnelle vers des postes permanents en recherche publique ou privée et de prendre, le cas échéant, des responsabilités scientifiques au sein de l'établissement.

3.4. Les doctorants contractuel.le.s

Les doctorants contractuel.le.s sont des étudiant.e.s préparant leur doctorat qui est une formation à, et par, la recherche. Le service du doctorant contractuel peut être exclusivement consacré aux activités de recherche liées à la préparation du doctorat ou inclure les activités complémentaires suivantes :

- Une mission d'enseignement, y compris dans le domaine de la formation continue, pour un service au plus égal à un tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants-chercheurs ;
- Une mission dans les domaines de la diffusion de l'information scientifique et technique et de la valorisation des résultats de la recherche, dont la durée annuelle ne peut excéder trente-deux jours de travail ;
- Une mission d'expertise effectuée dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation, dont la durée annuelle ne peut excéder trente-deux jours de travail.

La durée totale des activités complémentaires confiées au doctorant contractuel ne peut excéder un sixième de la durée annuelle de travail effectif dans les administrations et établissements publics de l'Etat prévue à l'article 1er du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'exercice des activités complémentaires prévues dans le contrat doctoral peut être reporté, durant l'exécution du contrat, d'une ou deux années, sur demande du doctorant contractuel après avis du directeur de l'école doctorale, du directeur de thèse et du directeur de l'unité de recherche ou de l'équipe de recherche concernée.

2. Les processus de recrutement

Les personnels titulaires et contractuels de l'Institut de physique du globe de Paris sont recrutés dans le respect des grands principes de recrutement de la fonction publique qui visent à apprécier uniquement les seules compétences et qualités des candidat.e.s. En outre, l'IPGP s'est engagé dans une démarche de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité femme homme dans tous ses processus de recrutement.

Tous les recrutements des enseignant.e.s et/ou chercheur.e.s titulaires sont dématérialisés, sur des plateformes du Ministère, d'Université Paris Cité ou du CNRS selon les types de recrutement.

Le processus de recrutement comprend cinq étapes :

- a. Publication des offres
- b. Dépôt des candidatures
- c. Sélection (examen des candidatures et auditions)
- d. Résultats (validation par les instances de l'Etablissement employeur, le cas échéant, et communication)
- e. Prise de fonction

Cependant, il existe des spécificités dans le processus de recrutement selon les types de personnels.

Les processus diffèrent selon la nature du recrutement (permanent ou temporaire) et de l'emploi proposé.

1. Le recrutement des personnels enseignant.e.s-chercheur.e.s titulaires

Les processus diffèrent selon la nature de l'emploi proposé : Maître.sse.s de conférences, Professeur.e.s des universités, physicien.ne.s-adjoint.e.s ou physicien.ne.s.

1.1. Les maître.sse.s de conférences et les professeur.e.s des universités

L'IPGP ayant peu d'emplois de maître.sse.s de conférence.s et de professeur.e.s des université.s, la majorité des emplois de ces deux corps affectés à l'institut sont des emplois d'Université Paris Cité (UPCité).

Ainsi, après que les instances de l'IPGP et d'UPCité aient validées la campagne d'emplois annuelles, la procédure de recrutement suivie pour ces enseignant.e.s-chercheur.e.s est celle d'Université Paris Cité.

De plus, sauf quelques exceptions, les maître.sse.s de conférence.s et de professeur.e.s des université.s affecté.e.s à l'IPGP sont tous rattaché.e.s à la section CNU (Conseil national des universités) 35 - Structure et évolution de la Terre et des autres planètes.

- L'organisation du recrutement

Le recrutement des maître.sse.s de conférence.s et de professeur.e.s des universités s'effectue par concours, par mutation ou par détachement dans une même campagne dite « au fil de l'eau », car elle ne suit pas précisément le calendrier ministériel.

- a. Toutes les informations relatives aux postes, aux candidatures et aux résultats sont consultables sur le site Galaxie du ministère : <https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html>
- b. Des informations complémentaires sur la procédure de recrutement d'UPCité sont accessibles sur le site internet de l'établissement : <https://u-paris.fr/recrutement-des-enseignants-chercheurs/>

- c. Les offres d'emploi des postes affectés à l'IPGP sont diffusées sur le site internet de l'institut : <https://www.ipgp.fr/institut/recrutement/> et sur Euraxess.

L'organisation des recrutements est gérée par chaque université :

- a) Campagne d'inscription des candidat.e.s
 - b) Réunions des comités de sélection : examens des dossiers de candidature, auditions des candidat.e.s et classement.
 - c) Validation des résultats devant les conseils de l'université et information des candidat.e.s sur la plateforme ministérielle
 - d) Accueil des lauréat.e.s (dossier administratif, accueil des nouveaux arrivants, intégration au poste) à l'issue de la gestion des vœux des candidat.e.s classé.e.s et nomination des enseignant.e.s -chercheur.e.s par le Ministère
- Les textes réglementaires / les textes de référence
 - [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.
 - [Arrêté du 6 février 2023](#) relatif aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement par concours des maîtres de conférences, des professeurs des universités et des chaires de professeurs juniors

1.2. Les physicien.ne.s-adjoint.e.s et les physicien.ne.s

Les physicien.ne.s-adjoint.e.s et les physicien.ne.s affecté.e.s à l'IPGP sont tous rattaché.e.s à la section CNAP (Conseil national des astronomes et physiciens) 81 - Terre interne.

Après que la campagne d'emplois annuelle ait été validée par l'Institut National des Sciences de l'Univers et par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, la procédure de recrutement est intégralement gérée par la section CNAP 81 - Terre interne.

- L'organisation du recrutement

Le recrutement des physicien.ne.s-adjoint.e.s et les physicien.ne.s s'effectue par concours, par mutation ou par détachement.

Concernant le recrutement par concours :

- a. Toutes les informations relatives aux postes, aux candidatures et aux résultats sont consultables sur le site Galaxie du ministère : https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_CANOPUS.htm
 - b. Des informations complémentaires sur la procédure de recrutement de la section CNAP 81-Terre interne sont accessibles sur le site de la section : <http://www.obs.univ-bpclermont.fr/lmv/CNAP-TI/>
- Les grandes étapes du recrutement par concours :
- c. Campagne d'inscription des candidat.e.s
 - d. Réunions de la section CNAP : examens des dossiers de candidature, auditions des candidat.e.s et classement.
 - e. Accueil des lauréat.e.s (dossier administratif, accueil des nouveaux arrivants, intégration au poste) à l'issue du classement de la section CNAP et de la confirmation des vœux des candidat.e.s et nomination des enseignant.e.s -chercheur.e.s par le Ministère

Concernant le recrutement par mutation :

On distingue deux demandes de mutation : celle avec moins et celle avec plus de trois années d'activités.

Mutation avec moins de trois années d'activité

- a. Les avis favorables des établissements de départ et d'accueil sont obligatoires
- b. L'avis de la section est consultatif, mais obligatoire. Le dossier de mutation doit comporter :
 - L'avis des conseils (1) des deux établissements
 - Un dossier scientifique de 15 pages maximum comprenant :
- La synthèse des travaux en cours pour la recherche, l'enseignement et l'observation
- Les projets de recherche, enseignement et observation
- L'avis du directeur.rice de l'IPGP
- c. L'ensemble du dossier est adressé au service gestionnaire du CNAP au ministère dont l'adresse est précisée ci-dessous, qui transmet à la section 81-Terre interne :

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
DGRH A 2-1
72 rue Regnault F-75243 Paris Cedex 13

Mutation avec plus de trois années d'activité

- a. Seul l'avis de l'IPGP est requis
- b. L'avis de la section est consultatif, mais obligatoire. Le dossier de mutation doit comporter :
 - L'avis du conseil académique de l'IPGP et, si possible l'avis du conseil académique de l'établissement d'origine
 - Un dossier scientifique de 15 pages maximum comprenant
- La synthèse des travaux en cours pour la recherche, l'enseignement et l'observation
- Les projets de recherche, enseignement et observation
- L'avis du directeur.rice de l'IPGP
- c. L'ensemble du dossier est adressé au service gestionnaire du CNAP au ministère dont l'adresse est précisée ci-dessous, qui transmet à la section 81- Terre Interne :

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
DGRH A 2-1
72 rue Regnault F-75243 Paris Cedex 13

Concernant le recrutement par détachement :

L'avis favorable de la section est obligatoire pour une demande d'accueil en détachement.

La section 81-Terre Interne limite la durée d'accueil à 2 ans, renouvelable une fois, sauf cas exceptionnel tel que la direction d'un observatoire volcanologique avec mandat supérieur à quatre ans.

- La section 81-Terre Interne se prononce sur l'examen d'un dossier scientifique comportant :
- Dix pages maximum décrivant le projet de recherche, d'enseignement et de tâche de service
 - L'avis du Directeur.rice de l'IPGP et le cas échéant du responsable du service d'Observation auquel l'agent est rattaché.e
 - L'avis du conseil de l'IPGP

L'ensemble du dossier est adressé au service gestionnaire du CNAP au ministère dont l'adresse est précisée ci-dessous, qui transmet à la section 81-Terre Interne :

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
DGRH A 2-1
72 rue Regnault F-75243 Paris Cedex 13

Une fois que la section 81-Terre Interne a émis son avis favorable, l'IPGP affecte l'agent recruté.e sur un emploi de physicien.ne-adjoint.e ou de physicien.ne, selon son corps d'origine.

- Les textes réglementaires / les textes de référence pour les recrutements par concours, par mutation et par détachement
 - [Décret n°86-434 du 12 mars 1986](#) portant statuts du corps des astronomes et physiciens et du corps des astronomes adjoints et physiciens adjoints
 - [Arrêté du 15 janvier 2013](#) relatif aux modalités générales des opérations de recrutement en vue de pourvoir des postes d'astronome et de physicien et d'astronome adjoint et de physicien adjoint

2. Les chercheur.e.s titulaires

L'IPGP ne dispose pas d'emplois de chargé.e.s de recherche et de directeur.rice.s de recherche, l'intégralité des emplois de ces deux corps affectés à l'institut sont des emplois du CNRS.

Ainsi, après que l'Institut National des Sciences de l'Univers ait validé la campagne d'emplois annuelles, la procédure de recrutement suivie pour ces chercheur.e.s est celle du CNRS.

De plus, sauf quelques exceptions, les chargé.e.s de recherche et les directeur.rice.s de recherche affecté.e.s à l'IPGP sont tous rattaché.e.s à la section CNRS (Comité national de recherche scientifique) 18 - Terre et planètes telluriques : structure, histoire, modèles

- L'organisation du recrutement

Le recrutement des chargé.e.s de recherche et des directeur.rice.s de recherche s'effectue par concours, par mutation ou par détachement.

Concernant le recrutement par concours, toutes les informations relatives à la procédure de recrutement, aux postes, aux candidatures et aux résultats sont consultables sur le site du CNRS : <https://carrieres.cnrs.fr/concours-externes-des-chercheurs-h-f/>

Les grandes étapes du recrutement par concours

- a. Campagne d'inscription des candidat.e.s
- b. Réunions de la section 18 : examens des dossiers de candidature, auditions des candidat.e.s et classement.
- c. Accueil des lauréat.e.s (dossier administratif, accueil des nouveaux arrivants, intégration au poste) à l'issue de la gestion des vœux des candidat.e.s classé.e.s et nomination des chercheur.e.s par le CNRS

Concernant le recrutement par mutation :

Les chercheur.e.s du CNRS ont la possibilité d'effectuer une mobilité interne.

À tout moment et à sa demande, le chercheur.e titulaire peut solliciter un changement d'affectation qui est instruit au fil de l'eau. Le chercheur.e recueille au préalable l'avis des directeur.rice.s des unités d'origine et d'accueil. Un avis négatif du directeur.rice d'unité (DU) d'origine n'arrête pas la procédure. Le chercheur.e transmet sa demande à la direction scientifique de son institut ou des instituts concernés. La décision de mobilité est prise par le.s directeur.rice.s d'institut concerné.s qui en informe.nt la.les

délégation.s régionale.s concernée.s.

L'avis du Comité national n'est pas requis par la réglementation mais peut être sollicité par l'institut. Pour examiner une demande de mobilité interne, outre les avis des DU et le projet scientifique personnel, le CNRS peut prendre en compte, sa propre politique scientifique.

Concernant le recrutement par détachement :

Chaque année, le CNRS accueille par ailleurs en détachement des enseignant.e.s-chercheur.e.s ou des agents d'autres organismes de recherche, sous réserve du respect du plafond d'emplois des instituts concernés, des avis favorables des sections et de la décision du P-DG, sur proposition des instituts.

Les demandes de détachement sont instruites au fil de l'eau.

Le chercheur.e recueille au préalable l'avis des directeur.ice.s de son établissement d'origine et de l'unité d'accueil. Un avis négatif du directeur.ice de l'établissement d'origine n'arrête pas la procédure. Le chercheur.e transmet sa demande à la direction scientifique de l'institut d'accueil concerné.

L'avis du Comité national est requis par la réglementation et est sollicité par l'institut.

La décision de mobilité est prise par le.s directeur.ice.s de son établissement d'origine et de l'unité d'accueil. Ce dernier en informe la délégation régionale concernée.

Pour examiner une demande de détachement, outre les avis du DU, du Comité national et le projet scientifique personnel, le CNRS peut prendre en compte, sa propre politique scientifique.

- Les textes réglementaires / les textes de référence
 - [Code de la recherche - articles R4211.-1 à R422-49](#)
 - [Les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels chercheurs, ingénieurs et techniciens du CNRS](#)

3. Les agents contractuels

3.1. Les attaché.e.s temporaires d'enseignement et de recherche

La procédure de recrutement des attaché.e.s temporaires d'enseignement et de recherche appliquée à l'IPGP est celle d'Université Paris Cité, afin d'harmoniser nos processus et d'être totalement pilotée par le Département de la Formation et des Études Doctorales (DFED).

Ainsi, toutes les offres sont publiées sur le [site de l'IPGP](#), ainsi que sur le [site d'UPCité](#) pour celles où l'université est employeur.

- L'organisation du recrutement
 - a. Campagne d'inscription des candidat.e.s : Le calendrier, les modalités et les profils de poste ou disciplines de recherche / enseignement sont disponibles sur le [site de l'IPGP](#).
 - b. Réunion des comités de sélection : examens des dossiers de candidature, auditions des candidat.e.s et classement, à l'exception des postes d'ATER pour lesquels la sélection s'effectue sur dossier.
 - c. Validation des résultats devant les conseils de l'IPGP et d'UPCité puis information des candidat.e.s par le DFED
 - d. Accueil des lauréat.e.s (dossier administratif, accueil des nouveaux arrivants, intégration au poste)
- Les textes réglementaires / les textes de référence
 - [Décret n°88-654 du 7 mai 1988](#) relatif au recrutement d'attachés temporaires

d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur

3.2. Les enseignant.e.s associé.e.s ou invité.e.s

Les procédures de recrutement des enseignant.e.s associé.e.s ou invité.e.s appliquées à l'IPGP sont celles d'Université Paris Cité, afin d'harmoniser nos processus et d'être totalement pilotées par le Département de la Formation et des Études Doctorales (DFED).

- L'organisation du recrutement des enseignant.e.s associé.e.s
 - a. Toutes les offres sont publiées sur le [site de l'IPGP](#), ainsi que sur le [site d'UPCité](#) pour celles où l'université est employeur.
 - b. Campagne d'inscription des candidat.e.s : Le calendrier, les modalités et les profils de poste ou disciplines de recherche / enseignement sont disponibles sur le site de l'IPGP.
 - c. Examens des dossiers de candidature, auditions des candidat.e.s et classement par mes responsables des parcours professionnels
 - d. Validation des résultats devant le conseil pédagogique de l'IPGP, puis information des candidat.e.s par le DFED
 - e. Accueil des lauréat.e.s (dossier administratif, accueil des nouveaux arrivants, intégration au poste)

- L'organisation du recrutement des enseignant.e.s invité.e.s
 - a. Discussions au sein des équipes pour identifier les invités (durée minimum d'une invitation : 1 mois ; durée maximum : 2 mois)
 - b. Transmission, par les responsables d'équipe, au DFED et au directeur.rice-adjoint.e des relations internationales de l'IPGP, de la liste classée des demandes de l'équipe ;
 - c. Récolte des données concernant les invités (statut, identité, CV, durée de l'invitation...)
 - d. Traitement des candidatures et préparations des dossiers pour transmission au conseil scientifique (CS) de l'IPGP
 - e. Étude des dossiers par le CS de l'IPGP et établissement d'une liste principale et complémentaires des invités retenus sur chacun des 2 établissements en fonction des mois disponibles
 - f. Transmission des résultats (invités UP Cité et IPGP), par le DFED, aux responsables d'équipe aux services RH de l'IPGP et d'UPCité

- Les textes réglementaires / les textes de référence
 - [Décret n°85-733 du 17 juillet 1985](#) relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités.

3.3. Les chercheur.e.s contractuel.le.s et les post-doctorant.e.s

Les chercheur.e.s contractuel.le.s et les post-doctorant.e.s sont recruté.e.s au fil de l'eau. La procédure de recrutement décrite ci-dessous concerne les recrutements pour lesquels l'IPGP est employeur.

- L'organisation du recrutement si le contrat proposé est de 1 an minimum
 - a. Publication de l'offre d'emploi, en français et en anglais, pendant 1 mois minimum sur les sites Choisir le service public, Euraxess et de l'IPGP. Si besoin, les offres d'emploi sont également diffusées sur le site de France Travail, sur LinkedIn et sur l'APEC
 - b. Études des candidatures pour présélection des candidats pour un entretien par le recruteur.e
 - c. Entretien(s) par le recruteur.e et le cas échéant, par la DRH
 - d. Classement des candidatures par le recruteur.e et proposition salariale par le SRH
 - e. Accueil du candidat.e retenu.e (dossier administratif, accueil des nouveaux arrivants, intégration au poste)

- Les textes réglementaires / les textes de référence

- [Code général de la fonction publique](#) - Articles L332.24 à L332.26
- [Décret n° 2021-1450 du 4 novembre 2021](#) relatif au contrat post doctoral de droit public prévu par l'article L. 412-4 du code de la recherche

3.4. Les doctorant.e.s contractuel.le.s

- L'organisation du recrutement

On distingue 2 procédures de recrutement :

1. Le candidat.e contacte directement un chercheur ou enseignant-chercheur HDR de l'ED STEP'UP (voir les [sites des différents laboratoires](#)) afin d'élaborer ensemble le projet de recherche du candidat.e. Le chercheur dépose ensuite le sujet auprès de l'ED STEP'UP.
2. Le candidat.e consulte la liste des sujets de thèse sur le site de l'ED STEP'UP puis contacte le chercheur ou enseignant-chercheur associé au sujet qui l'intéresse.

Les sujets de thèse sont publiés chaque année entre octobre et mai, les candidatures sont ouvertes entre février et juin.

Si le sujet de thèse est financé, l'ED STEP'UP propose au candidat.e un entretien d'admission dès réception du dossier.

Si le sujet de thèse est lié à un Contrat Doctoral des établissements, le candidat.e participe au concours de l'ED STEP'UP dont le déroulement est le suivant :

- a. Dépôt du sujet à l'ED STEP'UP par le candidat.e
 - b. Transmission du dossier de candidature
 - c. Auditions
 - d. Réunion du conseil de l'ED STEP'UP pour valider les admissions
- Les textes réglementaires / les textes de référence
 - [Code de la recherche](#) - Articles D412-1 à D412-12