

**CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE L'ÉTABLISSEMENT EXPÉRIMENTAL
UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR
SÉANCE DU 16 DECEMBRE 2021**

DÉLIBÉRATION N° 2021-146

Objet : Stratégie de l'établissement pour les recrutements des enseignants-chercheurs.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTABLISSEMENT EXPÉRIMENTAL UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

Vu le Code de l'éducation ;

Vu l'ordonnance n°2014-1329 du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial, et notamment son article 4 I ;

Vu l'ordonnance n°2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;

Vu le décret n° 2014-1627 du 26 décembre 2014 relatif aux modalités d'organisation des délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial ;

Vu le décret n°2019-785 du 25 juillet 2019 portant création d'Université Côte d'Azur et approbation de ses statuts et notamment son article 44 ;

Vu le règlement intérieur d'Université Côte d'Azur ;

Vu la délibération n°2020-01 du 9 janvier 2020 du Conseil d'Administration d'Université Côte d'Azur portant élection de M. Jeanick BRISSWALTER en qualité de Président d'Université Côte d'Azur ;

Vu l'arrêté n°149-2020 du 3 février 2020 portant délégation de signature du Président d'Université Côte d'Azur à M. Marc DALLOZ, Vice-président du Conseil d'Administration d'Université Côte d'Azur ;

Vu la délibération n°2020-97 du 4 septembre 2020 du conseil d'administration d'Université Côte d'Azur portant sur les modalités d'organisation à distance des délibérations des instances collégiales d'Université Côte d'Azur ;

Vu les avis favorables des Comité de Pilotage et Comité Technique d'établissement ;

Vu l'ensemble des pièces transmises aux membres ;

Entendu l'exposé de M. Jeanick BRISSWALTER, Président d'Université Côte d'Azur ;

Approuve la stratégie de l'établissement pour les recrutements des enseignants chercheurs telle qu'annexée à la présente délibération.

Cette délibération est adoptée à la majorité des voix, 22 voix pour, 5 voix contre et 2 abstentions.

Membres en exercice : 40

Quorum : 21

Membres présents et représentés : **29**

Fait à Nice, le 16 décembre 2021

CLASSÉE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA RÉFÉRENCE : **2021-146**
TRANSMISE AU RECTEUR, CHANCELIER DES UNIVERSITÉS LE : 20 décembre 2021
PUBLIÉE SUR LE SITE INTERNET D'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR LE :

MODALITÉS DE RECOURS CONTRE LA PRÉSENTE DÉLIBÉRATION :
En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, le Tribunal administratif peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération, et ce dans les deux mois à partir du jour de sa publication et de sa transmission au Recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.

STRATEGIE DE L'ETABLISSEMENT POUR LES RECRUTEMENTS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Approuvée par le conseil académique restreint du 01/12/2020

Approuvée par le conseil d'administration du 17/12/2020

Modifiée par le conseil d'administration du 16/12/2021

La stratégie de recrutement d'Université Côte d'Azur a pour objectif d'augmenter le potentiel de l'établissement dans toutes ses missions, et au service de ses ambitions. Elle est déclinée annuellement mais s'inscrit dans une optique pluriannuelle pour tenir compte au mieux de son adéquation avec les besoins de l'établissement et leur évolution. Elle s'articule autour de 2 axes majeurs.

I. LA POLITIQUE D'OUVERTURE DES CONCOURS DE RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

A. Dispositions communes aux emplois de Maîtres de Conférences et de Professeurs des Universités :

Université Côte d'Azur apporte une vigilance forte au fait que les profils des postes ouverts aux concours pour le recrutement des enseignants-chercheurs soient définis de façon circonstanciée, aussi bien sur les aspects recherche que formation pour correspondre au mieux aux besoins de l'établissement et à la présente stratégie de recrutement.

B. Dispositions propres aux emplois de Maîtres de Conférences :

Université Côte d'Azur n'aura pas recours à la faculté, ouverte par l'article L. 952-6-3 du code de l'éducation modifié par la loi de programmation pour la recherche, de demander, après approbation du conseil d'administration, à être autorisée à déroger pour un ou plusieurs postes à la nécessité d'une qualification des candidats reconnue par l'instance nationale.

1. Concours ouverts sur le fondement de l'article 26, 2° du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 (deuxième concours) :

L'établissement souhaite adopter une politique favorisant régulièrement le recrutement aux fonctions de Maîtres de Conférences d'enseignants titulaires de l'enseignement du second degré exerçant leurs fonctions en cette qualité dans un établissement d'enseignement supérieur depuis au moins trois ans au 1^{er} janvier de l'année du concours, et remplissant les conditions mentionnées au 1° de l'article 23 du décret précité.

C. Dispositions propres aux emplois de Professeurs des Universités :

Université Côte d'Azur rappelle son souhait que le recrutement d'un(e) Professeur(e) des Universités doit permettre d'augmenter le potentiel de l'établissement afin d'en accroître son rayonnement.

1. Concours ouverts sur le fondement de l'article 46, 1° du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 :

Pour Université Côte d'Azur, ce type de concours vise à augmenter le potentiel de recherche, de formation et d'encadrement de l'établissement. Les candidatures apportant de nouvelles compétences en lien avec le plan stratégique de l'établissement, ainsi que celles de candidats ayant un rayonnement d'envergure nationale ou internationale, sont vivement recommandées.

2. Concours ouverts sur le fondement de l'article 46, 3° du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 :

Université Côte d'Azur souhaite promouvoir régulièrement les enseignants-chercheurs répondant aux exigences du texte précité. Pour ce faire, l'établissement demande que :

- une attention particulière soit apportée, dans la rédaction de la demande et du profil du poste, à l'adéquation avec la stratégie scientifique de l'établissement ;
- il existe un nombre significatif de candidats à chaque concours (existence d'un vivier dans la section) ;
- la demande d'ouverture du concours permette de rééquilibrer le ratio PR/MCF dans une discipline.

En outre, à l'issue de ce type de concours, la promotion d'un enseignant-chercheur local ne donnera pas automatiquement lieu à l'ouverture d'un concours l'année suivante sur le poste de maître de conférences. Toute nouvelle ouverture de concours se fera après une étude circonstanciée des besoins de l'établissement.

3. Concours ouverts sur le fondement de l'article 46, 4° du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 :

L'ouverture d'un concours au titre de l'article précité pourra être envisagée après avis des directeurs de laboratoire, de composantes et des départements disciplinaires.

Le comité de sélection est invité à accorder une attention particulière aux dossiers des candidat(e)s étant membres de l'Institut Universitaire de France.

4. Concours ouverts sur le fondement de l'article 46, 5° du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 :

Université Côte d'Azur accordera, pour la demande d'ouverture d'un concours dans ce cadre, une vigilance particulière au fait que la qualité des dossiers susceptibles d'être déposés, ainsi que la rédaction de la fiche de poste, tant en termes de recherche que d'enseignement, correspondent au niveau des fonctions attendues d'un Professeur des Universités.

5. Concours ouverts sur le fondement de l'article 46-1 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 :

Université Côte d'Azur accordera, pour la demande d'ouverture d'un concours dans ce cadre, une vigilance particulière au fait que la qualité des dossiers susceptibles d'être déposés, ainsi que la rédaction de la fiche de poste, tant en termes de recherche que d'enseignement, correspondent au niveau des fonctions attendues d'un Professeur des Universités.

6. Chaires de professeur junior :

Le recrutement sur une chaire de professeur junior est destiné à un candidat en début de carrière à fort rayonnement national ou international.

Le recrutement de professeurs juniors par une commission *ad hoc*, sur un contrat à durée déterminée de droit public, sera envisagé de façon exceptionnelle, si le recrutement correspond à un objectif stratégique de l'établissement et s'il entre dans le cadre d'une opération de co-construction de la politique de site avec les partenaires de l'établissement.

Sauf opportunité exceptionnelle, le nombre de chaires de professeur junior ouvertes chaque année ne devra pas dépasser les 10 % du nombre total de postes de PR mis au concours.

Lorsque la personne recrutée sur une chaire de professeur junior aura satisfait aux objectifs fixés dans son parcours de titularisation et sera déclarée apte à exercer les missions de Professeur des Universités par la commission de titularisation, l'établissement sera particulièrement attentif à ce qu'elle bénéficie, à l'issue de la période de chaire, de toutes les conditions pour pérenniser sa position au sein d'Université Côte d'Azur.

II. LA QUALITE DES CONCOURS DE RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

A. Dispositions communes aux emplois de Maîtres de Conférences et de Professeurs des Universités :

- Université Côte d'Azur apporte une vigilance forte au fait que la qualité des dossiers de candidature, tant en termes de recherche qu'en termes d'enseignement, ainsi que leur adéquation au profil de poste, soient les seuls critères pris en compte pour classer les

candidats par l'ensemble des instances de l'établissement (Conseil académique, Conseil d'administration, Comité de sélection).

- Université Côte d'Azur apporte une vigilance forte au fait que l'endorecrutement doit rester exceptionnel.
- En cas de classement d'un candidat local en rang utile, le comité de sélection veillera particulièrement à faire apparaître, dans l'avis motivé portant sur l'ensemble des candidatures, un argumentaire précis et détaillé justifiant ce classement. Il prendra notamment en compte le nombre de candidats auditionnés.
- Il est également demandé aux comités de sélection de veiller à ce qu'un nombre significatif de candidats soit auditionné.
- Si les travaux du comité de sélection amènent à constater que les candidatures ne correspondent pas aux attentes, le comité devra émettre un avis supplémentaire qui comportera une analyse des raisons de cette situation, et des propositions pour y remédier, telles que notamment l'opportunité de revoir le profil du poste, l'opportunité d'une nouvelle publication au fil de l'eau ou d'un report d'un an du recrutement, dans la même discipline CNU.
- En tout état de cause, Université Côte d'Azur s'engage à rouvrir, pour l'année suivante, tout concours déclaré infructueux car ne répondant pas aux exigences de qualité de l'établissement.
- Université Côte d'Azur apporte enfin une vigilance forte au fait que lorsque le Conseil académique décide que l'audition des candidat(e)s à un concours, effectuée par le comité de sélection, comprend une mise en situation professionnelle, le Conseil académique doit en définir les modalités (notamment : objectif(s) visé(s), forme, durée, publicité, choix des thèmes) pour permettre une mise en œuvre opérationnelle par le comité de sélection.

B. Dispositions propres aux emplois de Maîtres de Conférences :

Lorsque des candidat(e)s ayant soutenu leur thèse à Université Côte d'Azur participent aux concours, l'établissement demande, pour que leur classement puisse être envisagé, que la qualité scientifique de leur dossier soit parfaitement étayée, par exemple par :

- le fait que les candidat(e)s aient effectué une période de mobilité significative dans un autre établissement et, selon les disciplines, de préférence à l'international, et/ou qu'ils(elles) aient développé un réseau international qui augmente le potentiel de l'établissement ;
- le fait que les candidat(e)s aient présenté leur candidature et aient été classé(e)s dans un autre établissement à un rang utile dans les années précédentes ;
- etc.

C. Dispositions propres aux Professeurs des Universités :

Concours ouverts sur le fondement de l'article 46, 3° du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 :

Outre les conditions spécifiques de la politique d'ouverture des concours de ce type, énoncées *supra*, l'établissement demande que le comité de sélection soit composé à plus de 70 % de membres externes à l'établissement pour ces concours de recrutement.

Signature(s) électronique(s) du présent document

La version originale de ce document est sous forme électronique, par conséquent les signatures ci-dessous doivent impérativement être vérifiées électroniquement à l'aide d'un logiciel adapté comme Adobe Acrobat Reader DC™. Si un message d'avertissement apparaît, la raison peut être liée à l'absence de confiance dans l'Autorité de Certification qui a délivré le certificat utilisé pour signer le document. Dans ce cas, cliquez sur « Détails du certificat » dans le « Panneau des signatures » et sélectionnez le certificat « Sunnystamp Root CA G2 » puis cliquez sur « Ajouter aux certificats approuvés » dans l'onglet « Approbation ». A noter que les logiciels de lecture de documents PDF en mode Web ou mobile n'affichent pas les détails relatifs aux signatures électroniques. Pour toute question, merci de nous écrire à l'adresse support@lex-persona.com.

Digital signature(s) of this document

The original version of this document is in electronic form, so the signatures below must always be verified electronically using appropriate software such as Adobe Acrobat Reader DC™. If a warning message appears, the reason may be the absence of trust in the Certificate Authority which issued the certificate used to sign the document. In this case, click on "Certificate Details" in the "Signatures panel" and select the "Sunnystamp Root CA G2" certificate then click on "Add to approved certificates" on the "Approval" tab. Note that PDF reading software in web or mobile mode does not display the details of the digital signatures. If you have any questions, please write to us at support@lex-persona.com.