

DÉLIBÉRATION

Conseil d'administration

Séance du 5 juillet 2022

Délibération
n°116-2022
Point 4.2

Point 4.2 de l'ordre du jour

Mise en œuvre du contrat post-doctoral à l'Université de Strasbourg

Réf. réglementaires :

- *Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030.*
- *Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.*
- *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.*
- *Arrêté du 4 novembre 2021 relatif à la rémunération des agents bénéficiaires du contrat post doctoral de droit public prévu à l'article L.412-4 du code de la recherche.*

EXPOSE DES MOTIFS :

Le décret n° 2021-1450 du 4 novembre 2021 relatif au contrat post doctoral de droit public prévu par l'article L412-4 du code de la recherche définit le nouveau cadre réglementaire de ce statut qui n'était pas clairement identifié d'un point de vue juridique jusque-là.

Le contrat post doctoral doit permettre au jeune chercheur d'exercer une activité de recherche dans le cadre d'un projet ou d'une opération de recherche retenu au titre d'un appel à projet national ou international ou bien défini par l'Université de Strasbourg. L'activité doit fournir au jeune chercheur une expérience professionnelle complémentaire au doctorat lui permettant d'approfondir sa pratique de la recherche, de faciliter sa transition professionnelle vers des postes pérennes en recherche publique ou privée et de prendre, le cas échéant, des responsabilités scientifiques.

Les modalités de mise en œuvre du contrat post doctoral sont proposées en annexes au présent exposé des motifs, accompagnées d'une boîte à outils d'aide au recrutement.

Afin de tenir compte d'une observation faite lors de la séance du Comité technique d'établissement du 23 juin 2022 concernant le contenu de la maquette du contrat de travail proposé en annexe 1B, deux articles portant sur la part d'inventivité et l'autorisation de publication ont été retirés de la trame. Par ailleurs, la formulation de l'article 7 de cette même trame a été simplifiée.

Ces modalités ont recueilli l'avis favorable de la majorité des membres du Comité technique d'établissement lors de sa séance du 23 juin 2022 (6 POUR / 1 CONTRE / 2 ABSTENTIONS).

Délibération :

Le Conseil d'administration de l'Université de Strasbourg approuve les modalités de mise en œuvre du contrat post doctoral à l'Université de Strasbourg.

Résultat du vote :

| | |
|-------------------------------|----|
| Nombre de membres en exercice | 37 |
| Nombre de votants | 32 |
| Nombre de voix pour | 31 |
| Nombre de voix contre | 0 |
| Nombre d'abstentions | 1 |
| Ne participe pas au vote | 0 |

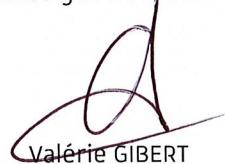
Destinataires :

- Madame la Rectrice déléguée pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation
- Direction générale des services
- Direction des finances
- Agence comptable

La présente délibération du Conseil d'administration et ses éventuelles annexes sont publiées sur le site internet de l'Université de Strasbourg.

Fait à Strasbourg, le 7 juillet 2022

La Directrice générale des services



Valérie GIBERT

Note interne

Strasbourg, le 23 février 2022

Objet : modalités de recrutement des post doctorants contractuels

Suite à la publication du décret n°2021-1450 du 4 novembre 2021 relatif au contrat post doctoral prévu par l'article L412-4 du code de la recherche, la présente note a pour objet de définir le nouveau cadre réglementaire dans lequel s'inscrit ce contrat de droit public entré en vigueur le 5 novembre 2021.

I. Le recrutement

a. L'objet

Créé par la loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche (LPR), le contrat post doctoral a pour objectif de permettre au jeune chercheur d'exercer une activité de recherche dans le cadre d'un projet ou d'une opération de recherche retenu au titre d'un appel à projet national ou international ou défini par l'Université de Strasbourg et ceci quel que soit le mode de financement.

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

b. Modalités de publication de l'offre d'emploi

Les modalités de publication et de sélection des candidats ont vocation à s'inscrire dans le cadre du plan d'action de la stratégie européenne des ressources humaines pour la recherche scientifique (HRS4R). Sauf cas exceptionnel, les offres d'emploi devront faire l'objet d'une publication sur le site internet de l'Université de Strasbourg ou tout autre site dédié aux offres d'emploi ainsi que sur le site Euraxess de la Commission Européenne, au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures. Elles devront systématiquement être accompagnées d'une fiche de poste (en annexe).

Direction des Ressources Humaines

Sorayah BENATIA
Chargée de l'appui transversal
aux missions de la DRH
Tel. +33.33 68 85 55 58
s.benatia@unistra.fr

Directrice : Brigitte Grosse
Direction des ressources humaines |
DRH
Institut Le Bel
4 rue Blaise Pascal
67081 Strasbourg Cedex
www.unistra.fr

c. Sélection du candidat

L'appréciation portée par l'autorité compétente sur chaque candidature reçue devra uniquement être fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications, le projet professionnel, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les activités de recherche en rapport avec l'emploi à pourvoir.

Afin de mieux accompagner le recruteur dans l'évaluation des candidatures et garantir la traçabilité du processus de recrutement, un modèle de grille a été élaboré par la Direction des ressources humaines de l'Université de Strasbourg à destination des recruteurs.

d. Condition spécifique de recrutement

Les candidats recrutés devront être titulaires d'une thèse obtenue depuis moins de 3 ans (date figurant sur le diplôme de doctorat).

II.L'engagement contractuel

a. Durée du contrat et prolongation

Le contrat post doctoral doit être conclu au plus tard trois ans après l'obtention du diplôme de doctorat, pour une durée minimale d'un an et maximale de trois ans. Il peut être renouvelé mais la durée totale de l'engagement contractuel est, dans tous les cas, plafonnée à quatre ans. La disponibilité des crédits de rémunération devra être garantie sur la totalité de la période d'engagement (durée initiale et renouvellement éventuel).

b. Période d'essai

Le contrat post doctoral peut comporter une période d'essai dont la durée est indexée à la durée du contrat de travail, selon les principes du droit commun applicable aux agents contractuels de l'Etat. Elle peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. Le renouvellement de la période d'essai fait l'objet d'un arbitrage de la Direction des ressources humaines.

c. Condition du contrat

Le décret n°2021-1450 du 4 novembre 2021 fixe les conditions substantielles relatives au recrutement. Le contrat de travail post doctoral comporte obligatoirement les clauses suivantes :

- la description et la durée prévisible du projet ou de l'opération de recherche dans lesquels s'inscrivent les activités de recherche confiées à l'agent ainsi que leur calendrier prévisionnel ;

- la définition des activités de recherche, des tâches à accomplir et des résultats attendus pour lesquels le contrat est conclu avec l'agent ;
- les mesures d'accompagnement et de suivi professionnels du post doctorant pendant la durée du contrat, notamment en matière de formation ;
- les éventuelles périodes de mobilité professionnelle en France comme à l'étranger mentionnées et leur calendrier prévisionnel ;
- l'indication du poste occupé ainsi que de la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève ;
- la date d'effet du contrat et sa durée ;
- le montant de la rémunération brute mensuelle ;
- la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler ;
- le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ;
- les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale et notamment les obligations déontologiques et celles relatives au droit de propriété intellectuelle.

Il peut prévoir le cas échéant les droits et les obligations liés à la nature spécifique des activités de recherche confiées à l'agent.

d. Rémunération

Par arrêté ministériel, la rémunération mensuelle minimale des contractuels post doctorants est fixée à 2 271 euros brut à compter du 1^{er} septembre 2022.

La rémunération est déterminée au moment du recrutement par application d'un barème fixé par délibération du Conseil d'administration en fonction, d'une part, du niveau de recrutement, de l'expérience antérieure et du niveau d'expertise. Le barème spécifique au recrutement des post doctorants est annexé à la présente note et comprend trois tranches de rémunération.

Les années d'expérience sont comptabilisées à compter de la date d'obtention du diplôme de doctorat.

En vertu du même arrêté ministériel, la rémunération des contractuels post doctorants est indexée sur l'évolution de la valeur du point indiciaire de la fonction publique.

Dans la mesure où la rémunération des contractuels post doctorants est indexée sur la valeur indiciaire de la fonction publique, ils peuvent prétendre au bénéfice du versement du supplément familial de traitement.

III. Mobilité

Le post doctorant contractuel peut bénéficier d'un accueil en délégation en France ou à l'étranger, auprès d'un établissement d'enseignement supérieur, d'un organisme de recherche ou d'une entreprise pour effectuer des activités de recherche en lien avec le projet pour lequel il a été recruté.

La délégation est prononcée par décision du président de l'Université de Strasbourg, qui octroie à l'agent le droit à la mobilité pendant une durée cumulée de dix-huit mois maximum, à temps complet ou incomplet.

Le contractuel post doctorant peut, en outre, être mis à disposition dans les conditions prévues par l'article L422-4 du code de la recherche. Cette modalité peut s'exercer auprès des établissements publics à caractère industriel et commercial, d'entreprises, d'associations ou de fondations reconnues d'utilité publique ayant pour activité principale la recherche publique.

Durant la période de mobilité, l'agent continue à percevoir l'intégralité de sa rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits inhérents à son contrat de travail. Il peut également percevoir un complément de rémunération.

L'accueil en délégation ou la mise à disposition devra faire l'objet d'une convention fixant l'objet et les modalités, notamment financières, entre l'Université de Strasbourg et l'organisme d'accueil. La convention prévoit, en outre, une contribution au moins équivalente à l'ensemble de la rémunération de l'intéressé et des charges sociales qui y sont afférentes, au profit de l'établissement d'origine.

IV. Accompagnement

A sa prise de fonction, le post doctorant bénéficie d'un entretien au cours duquel sont déterminés les moyens matériels mis à sa disposition, ses besoins en formation et, le cas échéant, les aménagements nécessaires de son poste de travail.

Durant la dernière année du contrat et au plus tard dans les trois mois suivant la fin de son contrat, l'agent se voit proposer un accompagnement spécifique par l'établissement en vue de valoriser son parcours scientifique et son expérience professionnelle et de l'aider dans sa recherche d'un emploi pérenne dans le secteur public comme dans le secteur privé.

Au cours de la même période il bénéficie de façon prioritaire des actions de formation en vue de la préparation aux examens, concours et procédures de sélection ainsi qu'aux actions de formation en vue de la réalisation d'un bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Il bénéficie, à sa demande, d'un entretien avec un chargé carrière de la Direction des ressources humaines. Il pourra également s'inscrire dans le cadre d'autres dispositifs d'accompagnement plus spécifiquement orientés en direction des post doctorants sur l'axe scientifique.

PJ :

- Modèle de contrat de travail
- Modèle de fiche de poste et traduction en anglais
- Modèle de grille d'entretien
- Modèle de grille d'entretien comparative
- Modèle de formulaire de demande de recrutement



Direction des Ressources Humaines

Département de la Gestion Administrative et Financière

Bureau de gestion des personnels BIATSS contractuels

Affaire suivie par : [information à compléter manuellement]

Tél. : [information à compléter manuellement]

Courriel : [information à compléter manuellement]

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Vu le Code général de la fonction publique ;

Vu le Code de la recherche et notamment son article L.412 - 4 ;

Vu le code de la Sécurité sociale et notamment son article R323-11 modifié par le décret n°2021-428 du 12 avril 2021 - article 1 relatif aux modalités de subrogation de l'employeur à l'assuré pour la perception des indemnités journalières ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le 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 ;

Vu l'arrêté relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail à l'Université de Strasbourg en date du 19 décembre 2008 ;

Vu l'arrêté du 4 novembre 2021 relatif à la rémunération des agents bénéficiaires du contrat post doctoral de droit public prévu à l'article L412-4 du code de la recherche ;

Vu le décret n°2007-1942 du 26 novembre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n°2004-1056 du 5 octobre 2004 ;

Vu la convention de gestion des personnels contractuels de l'Université de Strasbourg, volet 1, approuvée par délibération du Conseil d'Administration de l'université du 15 décembre 2009 et modifiée par délibération de ce conseil en date du 15/11/2016 ;

Vu la délibération du conseil d'administration du [séance septembre 2002] relative aux modalités de recrutement des personnels post doctorants de l'Université de Strasbourg ;

Entre les soussignés :

L'Université de Strasbourg, établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, représenté par son Président, Monsieur le Professeur Michel DENEKEN

Et d'autre part :

Madame/Monsieur XXXXX XXXXXXXX

Né(e) le XX/XX/XXXX à XXXXXXXXXX (département de naissance),

demeurant : N° voie XXXXXXXXXXXX Code postal Ville

Il a été convenu ce qui suit :

Support budgétaire n° X du XX/XX/20XX au XX/XX/20XX :

Emploi n° XXXX - poste de titulaire vacant

Centre de coût : XXXXXXXXXX

Domaine fonctionnel : XXXX

Fond : NA

NTYPOP[X]

Réf. ARC : [XXX]

Article 1er : [Civilité Prénom NOM] est recruté(e), sous réserve de satisfaire aux obligations prévues par l'article 3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986, en qualité d'agent contractuel de droit public par l'Université de Strasbourg au titre de l'article L.412-4 du code de la recherche pour exercer les fonctions de chercheur post doctorant dans le cadre du projet : [intitulé du projet ou opération de recherche]. Ces fonctions relèvent de la catégorie A de la fonction publique.

[Civilité Prénom NOM] accomplira les activités suivantes : [liste des activités indiquées sur le formulaire de demande de recrutement].

Les résultats attendus pour lesquels le contrat est conclu : [liste des résultats attendus indiqués sur formulaire de recrutement].

[Civilité Prénom NOM] est affecté(e) à [libellé de l'unité] [Lieu de travail de l'agent] et placé(e) sous la responsabilité de [Civilité Prénom NOM], [titre].

Article 2 : Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée [durée minimum un an], pour la période du [Date début et fin du contrat de travail].

[Civilité Prénom NOM] sera soumis(e) à une période d'essai de [durée]. Durant cette période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat à tout moment, sans indemnité daucune sorte. Cette période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Article 3 : [Civilité Prénom NOM] effectuera un service à [temps complet] correspondant à un régime horaire de 37h30 hebdomadaires pour 51,5 jours de congés répartis comme suit :
- 42 jours de congés au titre des congés annuels,
- 9,5 jours au titre des droits acquis dans le cadre du dispositif ARTT.

Article 4 : [Civilité Prénom NOM] perçoit une rémunération forfaitaire mensuelle brute de [2271 (montant minimal)] euros, exclusive de toutes primes et indemnités.
La rémunération mentionnée ci-dessus est calculée au prorata de la quotité de temps de travail prévue à l'article 3.

Article 5 : En matière de protection sociale et de congés, [Civilité Prénom NOM] bénéficie du régime applicable aux agents contractuels de l'Etat, tel que défini par le décret du 17 janvier 1986 susvisé.
[Civilité Prénom NOM] est affilié(e) au régime général de l'assurance maladie et de l'assurance vieillesse ainsi qu'au régime de l'IRCANTEC (Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités publiques) - 24 rue Louis Gain 49939 ANGERS Cedex 9.
En cas de maintien total ou partiel de salaire durant un arrêt de travail pour maladie, l'Université de Strasbourg peut mettre en œuvre la subrogation ou procéder au recouvrement de la somme correspondant aux indemnités journalières. Le cas échéant, [Civilité Prénom NOM] autorise son employeur à percevoir ses indemnités de sécurité sociale.
[Civilité Prénom NOM] bénéficie de la législation relative aux accidents de travail et aux maladies professionnelles. En matière de congés annuels, [Civilité Prénom NOM] est soumis(e) aux dispositions propres de l'Université de Strasbourg prévues notamment par l'arrêté relatif à la mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail en date du 19 décembre 2008.
Les congés devront être pris avant expiration du présent contrat.

- Article 6 : L'établissement propose à [Civilité Prénom NOM] des formations nécessaires à l'accomplissement des missions qui lui sont confiées durant la durée du contrat de travail.
- Article 7 : [Civilité Prénom NOM] est responsable des tâches qui lui sont confiées. [Civilité Prénom NOM] soumis(e) aux obligations incombant à l'ensemble des agents publics telles que définies au titre II du livre Ier de la partie législative du code général de la fonction publique.
- Article 8 : [Civilité Prénom NOM] s'engage à considérer comme strictement confidentielles les informations de toute nature, communiquées par tous les moyens à l'occasion de l'exécution du présent contrat. Cette obligation de confidentialité reste en vigueur pendant la durée du contrat.
- Article 9 : La résiliation du présent contrat de travail peut intervenir sans préavis à l'initiative de [Civilité Prénom NOM] ou de l'Université de Strasbourg durant la période d'essai mentionnée par l'article 2. La partie qui souhaite résilier le contrat, hors cas de licenciement prononcé à titre disciplinaire ou pour inaptitude physique passé la période d'essai, doit obligatoirement respecter un préavis de :
- 8 jours si le(a) contractant(e) a moins de 6 mois d'ancienneté,
- 1 mois si le(a) contractant(e) a au moins 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté,
- 2 mois si le(a) contractant(e) a au moins 2 ans d'ancienneté.
- Article 10 : En cas de litige entre les parties, seul le Tribunal administratif de Strasbourg est compétent.
- Article 11 : La Directrice Générale des Services et l'agent comptable de l'Université de Strasbourg sont chargés, chacun pour ce qui le concerne, de l'exécution du présent contrat.

Le/a contractant(e)

Signature précédée de la mention "Lu et approuvé"

[Prénom NOM]

Fait à Strasbourg, le [date de saisie du contrat]
(en deux exemplaires)

Pour le Président de l'Université de
Strasbourg et par délégation

Brigitte GROSSE
Directrice des Ressources Humaines

Fiche de poste

1. Identification du poste

Intitulé du poste :

Type de contrat :

Catégorie hiérarchique FP:

Durée du contrat/projet :

Date prévisible d'embauche :

Quotité de travail :

Composante, Direction, Service :

Niveau d'étude souhaité :

Niveau d'expérience souhaité :

Contact(s) pour renseignements sur le poste (identité, qualité, adresse mail, téléphone) :

Date de publication de l'offre :

Date limite de réception des candidatures :

2. Projet ou opération de recherche

3. Activités

➤ **Description des activités de recherche :**

➤ **Activités associées :**

4. Compétences

- Qualifications / Connaissances :

- Compétences opérationnelles /savoir-faire :

- Savoir-être :

5. Environnement et contexte de travail

- Présentation de la composante / unité de recherche :

- Relation hiérarchique :

- Conditions particulières d'exercice (cf annexe jointe):

**Pour postuler, veuillez adresser CV, lettre de motivation le(s) diplôme(s)
à l'attention de :**

Position description

1. Position identification

Title of post :

Type of contract :

Category (A,B or C) :

Contract/project period :

Expected date of employment :

Proportion of work :

Workplace :

Desired level of education :

Experience required :

Contact(s) for information on the position (identity, position, e-mail address, telephone) :

Date of publication :

Closing date for the receipt of applications :

2. Research project or operation

3. Activities

➤ **Description of the research activities :**

➤ **Related activities :**

4. Skills

➤ **Qualifications/knowledge :**

➤ **Operational skills/expertise :**

➤ **Personal qualities :**

5. Environment and context of work

➤ **Presentation of the laboratory/unity :**

➤ **Hierarchical relationship :**

➤ **Special conditions of practice (notice attached):**

To apply, please send your CV, cover letter and diploma to :

Grille d'analyse comparative indicative des candidates et candidats

(Document à retourner dûment complété à la Direction des ressources humaines)

Poste mis au recrutement :

Date de l'entretien :

Composante/unité de recherche :

Nom des personnes chargées de l'entretien :

| Compétences clés et prérequis | Exemples de questions Entretien | Candidat 1 | Candidat 2 | Candidat 3 | Candidat 4 |
|---|---------------------------------|---|---|---|---|
| Expérience | | Note ² + commentaires ³ |
| Savoir ¹ (citer les compétences) | | Note ² + commentaires ³ |
| Savoir-faire ¹ (lister les compétences) | | Note ² + commentaires ³ |
| Savoir-être ¹ (lister les compétences) | | Note ² + commentaires ³ |
| Expérience professionnelle (adéquation expérience poste) | | Note ² + commentaires ³ |
| Parcours de formation (au regard des besoins du poste) | | Note ² + commentaires ³ |

| Motivation (éléments motivant la candidature, attentes vis-à-vis du poste...) | | Note ² + commentaires ³ |
|---|--|---|---|---|---|
| Total ⁴ | | Total 1 | Total 2 | Total 3 | Total 4 |

¹⁾ Un lien avec les compétences mentionnées dans la fiche de poste

²⁾ Utilisation de 4 niveaux d'évaluation

1 ou -- = compétence/critère non renseigné ou inexistant

2 ou - = compétence/critère peu significatif ou pas pertinent

3 ou + = compétence/critère significatif ou présentant un certain intérêt

4 ou ++ = compétence/critère correspondant totalement à la compétence recherchée

³⁾ Justifier systématiquement votre note par un commentaire pour combattre toute subjectivité

⁴⁾ Effectuer le total des points obtenus et sélectionner le candidat obtenant le meilleur score

« J'ai pris connaissance des dispositions du guide des bonnes pratiques pour recruter, accueillir et intégrer sans discriminer. »

Membre 1

Membre 2

Membre...

Date et signature

Date et signature

Date et signature

Grille d'entretien pour le recrutement d'un post doctorant

(Document à retourner dûment complété à la Direction des ressources humaines)

Prénom et nom :

Date de l'entretien :

Composante/unité de recherche :

Nom des personnes chargées de l'entretien :

| Eléments d'évaluation | Critères | Niveau | | |
|-------------------------------------|--|--|----------------------------------|-------------|
| | | Très satisfaisant (Expertise supérieure) | Satisfaisant (expertise normale) | Insuffisant |
| Parcours académique | Adéquation niveau de diplôme /parcours académique | | | |
| | connaissance du domaine scientifique | | | |
| | Publications scientifiques | | | |
| | Formations suivies | | | |
| Expériences professionnelles | Nature et durée des expériences antérieures en adéquation avec le profil recherché | | | |
| | Dynamique du parcours/mobilité | | | |
| | collaborations scientifiques | | | |
| | Activités d'enseignement | | | |
| Compétences | Connaissance des techniques appliquées dans le domaine scientifique | | | |
| | Savoir-faire opérationnel | | | |
| | Qualité rédactionnelle / publication et valorisation des résultats de recherche | | | |
| | Compétences informatiques / pro logiciels | | | |
| | Compétences linguistiques | | | |

| | | | | |
|--------------------|--|--|--|--|
| Savoir-être | Organisation, méthode de travail en adéquation avec l'environnement de travail | | | |
| | Capacité à travailler dans le respect des règles dont hygiène et sécurité | | | |
| | Gestion des priorités | | | |
| | Capacité à gérer le stress / pics d'activités | | | |
| | Capacité à travailler dans le respect des règles et des procédures inhérentes à l'environnement de travail | | | |
| | Adaptation aux contraintes du travail (horaires, déplacements, astreintes...) | | | |
| | Capacité à s'intégrer dans une équipe / travail en équipe | | | |
| | Capacité à communiquer | | | |
| | Autonomie / prise d'initiative | | | |
| | Capacité à rendre compte de son activité | | | |
| | Activités extra professionnelles / centres d'intérêt | | | |
| Management | Activités d'encadrement d'équipe | | | |
| | Pilotage de projets | | | |
| Motivation | Connaissance du contexte et l'Université de Strasbourg | | | |
| | Compréhension du poste et des objectifs | | | |
| | Intérêt pour le domaine scientifique | | | |
| | Tenue générale de l'entretien / présentation | | | |
| | Objectifs professionnels à court, moyen et long terme | | | |

Rang de classement de la personne candidate :

Avis motivé :

Formulaire de Demande de recrutement

Contrat post doctoral

Première demande

Renouvellement

A adresser à la direction des ressources humaines de l'Université de Strasbourg, en complément de la demande effectuée dans ARC.

Référence de la demande de recrutement dans ARC

Affectation

Structure d'accueil :

Lieu de travail de l'agent :

Nom du responsable de structure :

Nom du référent en charge du recrutement :

Agent recruté

Civilité :

Nom usuel :

Prénom :

Nom patronymique (le cas échéant) :

Nationalité :

Le bénéficiaire a-t-il déjà bénéficié d'un contrat à l'Université de Strasbourg ?

Non

Oui

Diplôme de doctorat

Date d'obtention :

L'agent doit être titulaire d'une thèse depuis moins de 3 ans.

Informations liées au contrat

Date de début :

Date de fin :

Durée prévisible du projet ou opération de recherche :

Quotité : 100%

Nom du responsable hiérarchique :

Description du projet ou opération de recherche :

Définition des activités de recherche, des tâches à accomplir :

Définition des résultats attendus :

Fait à Strasbourg, le
Cachet et signature du/de la directeur(rice) de structure

Liste des documents à transmettre à l'appui de la demande de recrutement :

- Fiche de poste
- Calendrier prévisionnel des activités de recherche
- Fiche de renseignements
- Copie de la carte nationale d'identité ou copie du passeport
- Relevé d'identité bancaire ou postal
- Copie de l'attestation de la carte vitale
- Copie du diplôme correspondant au niveau de recrutement
- Curriculum Vitae et, pour justifier de l'ancienneté, le (ou les) contrat(s) de travail antérieurs
- Certificat de cessation de paiement du dernier employeur public, le cas échéant
- Pour les ressortissants d'états hors Espace Économique Européen : justificatif de la situation régulière en France : copie de la carte de séjour ou de travail, autorisation de travail accordée par la préfecture,

Aucun recrutement ne pourra être opéré si les conditions mentionnées à l'article 3 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 ne sont pas remplies.

Barème des rémunérations forfaitaires des post doctorants contractuels
à compter du 01/09/2022

Rémunérations mensuelles brutes en €

| Niveau d'expérience après obtention du doctorat | Expertise normale | Expertise supérieure |
|---|-------------------|----------------------|
| Expérience professionnelle < 1 an | 2 271 | 2 650 |
| Expérience professionnelle ≥ 1 an et < 2 ans | 2 612 | 3 048 |
| Expérience professionnelle ≥ 2 ans et < 3 ans | 2 952 | 3 445 |

La détermination du montant de la rémunération des contractuels post-doctorants résulte d'une prise en compte du niveau de recrutement, de l'expérience antérieure et de l'expertise du candidat.

La proposition de rémunération fera l'objet d'un examen de conformité, tant en ce qui concerne la prise en compte des critères énoncés ci-dessus qu'en ce qui concerne la disponibilité des crédits de rémunération sur la totalité de la période d'engagement.

Afin de permettre la prise en compte de situations spécifiques liées à la technicité particulière des contractuels post-doctorants recrutés, les montants de référence peuvent, pour chacun des paliers définis, être modulés à la hausse dans la limite de 5% du montant de référence de chaque palier.