

POLITIQUE DES TALENTS

Dispositif de Tenure Track CAP 20-25

Objectifs du dispositif de Tenure Track CAP 20-25 :

Ce dispositif fait partie des engagements pris dans le cadre du programme « CAP 20-25 ». Il vise à permettre aux domaines scientifiques les plus en pointe de rester/devenir compétitifs à l'échelle mondiale en matière de recrutement, en mettant en place un processus spécifique de titularisation qui doit rester exceptionnel.

Périmètre du dispositif :

Le dispositif de Tenure Track concerne des postes d'enseignant-chercheur ouverts par les établissements d'enseignement supérieur membres de CAP 20-25. Il cible un nombre limité de postes dans les domaines disciplinaires d'excellence du site tels qu'identifiés par les Challenges scientifiques du projet. Il s'adresse à des candidats ayant réalisé leur doctorat ou un post-doctorat à l'étranger.

Description du dispositif :

Les établissements souhaitant mettre en œuvre le dispositif et proposer un poste Tenure Track doivent réserver un support de poste PR pendant la durée du processus.

Le dispositif comporte 4 phases

-Phase 1 : recrutement selon les dispositions de l'article L 954-3 d'un enseignant-chercheur en CDD pour 3 ans : sélection et classement des candidats par un comité de sélection, validation par le Conseil académique restreint ou le Conseil d'administration restreint de l'établissement dans lequel le poste est affecté ;

-Phase 2 : renouvellement possible après évaluation, pour une durée de 2 ans ;

-Phase 3 : CDIsation si évaluation positive à la fin de la période probatoire de 3+2 ans selon les mêmes procédures et les mêmes dispositions réglementaires que la phase 1 ;

-Phase 4 : Ouverture d'une possibilité de titularisation sur le poste de PR réservé depuis le début du processus, sous la condition que l'intéressé soit qualifié aux fonctions de PR.

Les critères de renouvellement et de CDIsation :

Le rayonnement scientifique du candidat doit être avéré. Les critères d'évaluation sont définis au début de la phase 1 ; un effort d'objectivation est fait pour faciliter les évaluations entre la phase 1 et la phase 2 et au moment de la CDIsation. L'évaluation (quantitative et qualitative) de la production scientifique du candidat sera complétée par d'autres critères : engagement à la mise en œuvre d'enseignements et de formation de

pointe, capacité à construire et à piloter des projets de recherche novateurs, contribution à la diffusion la plus large des résultats de la recherche.

Les niveaux de rémunération :

Pendant les Phases 1 à 3, la rémunération principale versée au personnel recruté sur le poste Tenure Track est comprise entre celle d'un post-doc et celle d'un PR 2C.

La CDIisation se fait sur un niveau de rémunération égal à celui d'un PR 2C, sans progression à l'ancienneté ; ainsi la titularisation apportera le bénéfice de la prise en compte de l'ancienneté pour la progression de carrière.

A toutes ces étapes, des partenaires externes (entreprises, collectivités territoriales, etc.) sont susceptibles de financer l'environnement scientifique du poste. Il est demandé que le Challenge scientifique concerné apporte également un budget permettant d'environner le poste (budget de fonctionnement, post-docs, doctorants, etc.)

L'identification des postes à pourvoir avec le dispositif :

Les spécificités propres à chaque communauté scientifique, la concurrence et le degré d'internationalisation caractérisant chaque discipline conduisent à privilégier une approche sur-mesure. La construction d'un recrutement selon le dispositif Tenure Track nécessite un dialogue approfondi entre le Challenge scientifique, l'établissement, le laboratoire et la composante concernés et le comité de pilotage du programme Politique des Talents afin de fixer conjointement les modalités précises du recrutement (modulation du service pendant les phases 1 et 2, critères de CDIisation, niveaux de rémunération, environnement proposé par le Challenge, etc.).

Chaque année, à partir d'un appel à candidature auprès des Challenges (les 4 Challenges scientifiques + programme instrumentation), le comité de pilotage du programme Politique des Talents présélectionne 1 ou 2 profils susceptibles de conduire à un recrutement selon le dispositif Tenure Track et, après avoir obtenu l'aval du Conseil CAP 20-25, débute un travail d'approfondissement et d'instruction des projets de Tenure Tracks.

Le montage détaillé des Tenure Tracks pour lesquels cette phase d'instruction a été concluante est proposé par le comité opérationnel et validé par le Conseil CAP 20-25, après accord de l'établissement dans lequel le poste sera affecté. Les différentes phases du dispositif peuvent alors débiter.

Aspects budgétaires :

Les frais occasionnés par la procédure de recrutement en CDD et par l'évaluation à 3 et 5 ans sont couverts par CAP 20-25, sur la ligne ouverte pour le programme Politique des Talents.

Pendant les phases 1 et 2, la rémunération principale versée à la personne recrutée sur le poste de Tenure Track est financée par CAP 20-25, sur la ligne ouverte pour le programme Politique des Talents.

A partir de la phase 3, la rémunération est versée par l'établissement employeur, à partir de son budget principal.