Enseignant.e affilié·e

Référence réglementaire :

Code de l'éducation, notamment l'article L.712-3.
Recrutement de contractuels de catégorie A pour des besoins permanents pour des fonctions impliquant un service à temps incomplet n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet (article 6 alinéa 1er de la loi 84-16 du 11 janvier 1984)

Les UT, dès leur création, se sont vu octroyer la possibilité de recruter des enseignant·e·s venant du monde socio-économique, sur des critères autres que ceux ordinairement pris en compte pour le recrutement d'enseignants-chercheurs.

Ces dernières années cependant, le recrutement d'enseignant·e·s contractuel·l·e·s à l'UTT a été concentré sur le recrutement d'enseignants-chercheurs contractuels, permettant de renforcer les équipes de recherche au-delà de ce qu'auraient permis les plafonds d'emploi délégués du ministère.

Pour autant, un besoin continue d'exister, de s'adjoindre des enseignant·e·s venus du monde socio-économique, de manière plus durable que ce que permet le seul recours à des chargé·e·s d'enseignement vacataires.

D'où la proposition de créer un statut d'enseignant.e affilié.e. Ce statut est destiné aux praticien·ne·s , notamment ceux issu·e·s de l'entreprise, et leur permet d'avoir une appartenance officielle à l'institution. Leurs activités peuvent couvrir l'ensemble du spectre d'activités de l'UTT, avec une nette dominance pour les activités de formation, initiale et continue (cours, TD, études de cas etc.) et de relation avec l'entreprise (encadrement de projets et de stages, valorisation etc.).

1. Conditions

Les contrats à durée déterminée et à temps incomplet, dont les caractéristiques sont décrites ci-après, ne seront conclus que pour des tâches d'enseignement :

- qui ne peuvent pas être effectuées par des vacataires (volume horaire trop important, difficultés de recrutement dans la discipline, …) ;
- qui correspondent à un besoin permanent pour l'UTT de s'associer avec un·e intervenant·e venant du monde de l'entreprise ;

Le·a candidat·e doit être titulaire d'un master ou équivalent et avoir une activité professionnelle en lien direct avec les enseignements pour lesquels il est recruté et distincte de celle exercée au sein de l'UTT.

La durée du contrat est d'an an renouvelable dans la limite de 6 ans.

Le volume horaire d'enseignement est variable en fonction des missions confiées à l'enseignant.e affilié·e mais ne peut excéder 268 HETD (403 UTP). La charge de service annuelle est fixée contractuellement. Les enseignant.es affilié.es bénéficient de l'équivalence TD/TP pour les enseignements effectués dans leur obligation de service.

2. Procédure

La publication de l'emploi est assurée par la DRH sur le site web de l'université. Une commission de choix est constituée qui doit être composée :

Du Directeur de la Formation et de la Pédagogie, du directeur des Relations Entreprises, du Directeur de Département ou service concerné, d'un·e spécialiste externe de la discipline et un·e spécialiste interne.

La recevabilité des dossiers transmis est vérifiée par la DRH. Les dossiers sont transmis à la commission de choix. Cette dernière examine les dossiers et auditionne les candidats retenus. Elle transmet un classement des candidat·e·s retenu·e·s après audition qui est soumis à la décision du directeur de l'UTT.

Le renouvellement est formulé par le Directeur de la Formation et de la Pédagogie avec avis du Directeur de Département. La proposition est soumise à l'avis du directeur de l'UTT.

3. Rémunération

La rémunération est fixée contractuellement par référence à un indice de la fonction publique. Ce montant est indexé sur l'évolution de la valeur du point fonction publique et suit les évolutions de la correspondance Indice brut/INM.

À cette rémunération s'ajoute, le cas échéant, sur production des pièces justificatives, le supplément familial de traitement ainsi que tout dispositif de primes défini par le conseil d'administration.

La réalisation d'heures complémentaires est autorisée au-delà de la charge de service fixée au contrat et celles-ci sont rémunérées selon le tarif en vigueur.

4. Accompagnement

L'UTT considère qu'il est du devoir de l'établissement de faire en sorte que le séjour des agents contractuels en son sein constitue une étape valorisante du parcours professionnel en termes de compétences acquises par chacun, dans une perspective de carrière durable et ouverte.

A ce titre, la tenue à minima à mi- contrat pour les CDD, d'un entretien avec le Directeur de Département est recommandée.

Ces échanges ont pour but de fixer les objectifs à atteindre pour une période déterminée et leur évaluation ultérieure. Il s'agit d'expliciter et/ou de repréciser les missions confiées afin de les adapter à la politique de l'établissement.