



CHARTRE RH

(Version V0)

Université Paris-Saclay

2020-2021

Ce document a vocation à vivre et se développer afin de prendre en compte les personnels dont il n'est pas spécifiquement question dans cette version.

Sommaire

Définitions.....	3
Préambule.....	3
Contexte et nature de la charte.....	4
I. Principes généraux : aspects éthiques et professionnels communs à tous les personnels et à l'employeur.....	5
I.1 Éthique, intégrité et déontologie.....	5
I.2 Non-discrimination.....	6
L'Université Paris-Saclay vise à :.....	6
I.3 Transparence.....	7
I.4 Reconnaissance des métiers.....	7
I.5 Dialogue social.....	7
I.6 Innovation sociale.....	8
II. Principes spécifiques aux enseignants-chercheurs.....	8

II.1 Liberté académique à l'Université Paris-Saclay	9
II.1.1 Recherche et formation : obligations de l'employeur.....	9
II.1.2 Recherche et formation: obligations des enseignants-chercheurs.....	10
II.2 Éthique, intégrité et déontologie appliquée aux enseignants-chercheurs : responsabilité et attitude professionnelle	10
II.2.1 Responsabilité et attitude professionnelle : obligations des employeurs.....	10
II.2.2 Responsabilité et attitude professionnelle : obligations des enseignants-chercheurs	11
II.3 Accompagnement et reconnaissance.....	12
III. Principes des procédures de recrutement des enseignants-chercheurs.....	12
III.1 Transparence.....	12
III.2 Commission de recrutement	13
III.3 Appréciation de la valeur des candidats.....	13

Définitions

Charte : Une charte est l'ensemble de règles et principes fondamentaux d'une institution qui guident un certain nombre d'actions en conformité avec les valeurs de cette institution.

Université Paris-Saclay employeur : représente les composantes (Faculté des sciences, Faculté de Médecine, Faculté de Pharmacie, Faculté de Droit Économie Gestion, Ifaculté STAPS, IUT de Cachan, IUT d'Orsay, IUT de Sceaux et École intégrée Polytech Paris Saclay) et les services centraux.

Université Paris-Saclay : recouvre l'Université Paris Saclay employeur, les établissements-composantes (Agroparistech, CentraleSupélec, ENS Paris-Saclay, Institut d'Optique Graduate School) et les universités membres associées (Université d'Evry Val d'Essonne, Université de Versailles Saint Quentin)¹

EC : enseignantes-chercheuses et enseignants chercheurs. Par EC nous entendons toute personne assurant une mission de formation **et** de recherche indépendamment de la nature de l'emploi, du statut (fonctionnaire ou contractuel, CDD ou CDI) du statut juridique de leur employeur ou du type d'organisation ou d'établissement dans lesquels les missions sont effectuées.

CT : Comité Technique

CHSCT : Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

CRCT : Congé pour Reconversion Thématique

CPIP : Congé pour Projet ou Innovation Pédagogique

¹

Les ONR : CEA, CNRS, INRAE, INRIA, INSERM et ONERA bien que partenaires ne sont pas concernées pas ce document.

Préambule

La charte RH de l'Université Paris-Saclay pose un ensemble de principes généraux et de conditions de base qui fondent et instituent les rôles, responsabilités et prérogatives de tous les personnels enseignants, enseignants-chercheurs, personnel support et soutien de l'Université Paris-Saclay, et dont s'inspirent les principes du recrutement de ces personnels, au sein d'un périmètre commun englobant le champ «employeur» (composantes, services et directions), le champ des établissements-composantes et des universités membres associées.

Les principes posés par la charte auront donc vocation à s'appliquer à tous les acteurs d'enseignement supérieur et de recherche de l'Université Paris Saclay lorsqu'ils déclineront les processus afférents aux carrières de leurs personnels. Cette version décline les principes généraux s'appliquant à tous les personnels puis cible, dans un premier temps, le cas des EC. Le cas des personnels techniques et administratifs sera abordé spécifiquement dans une autre version complétant celle-ci.

Après un rappel du contexte, nous énonçons, en Section I les principes généraux qui fonderont la politique RH de l'Université Paris-Saclay. La section II complète et précise ces principes au cas des EC en tenant compte des spécificités de leurs missions. La section III expose les principes de base des processus de recrutement des EC.

Contexte et nature de la charte

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'Université Paris-Saclay est une université de plein exercice, riche de son histoire et de son potentiel exceptionnel portés par ses composantes² et ses établissements-composantes³, l'Institut des Hautes Etudes Scientifiques (IHES) et l'association étroite avec deux universités⁴ du territoire enrichis par le partenariat fort avec six organisations nationales de recherche (ONR). Elle rassemble donc dans un établissement unique en son genre les qualités, les réputations et le potentiel de chaque partie qui la compose et lui donne son identité.

Elle s'inscrit dans un ensemble de transformations de l'organisation de l'enseignement supérieur et de la recherche français qui, en rapprochant grandes écoles, universités et recherche, visent notamment à constituer des universités intensives en recherche plus cohérentes avec certains standards internationaux. A cet égard, l'Université Paris-Saclay, forte de la réputation exceptionnelle de ses composantes universitaires et grandes écoles et du niveau des investissements publics consentis pour son projet,

² Cinq facultés en sciences, médecine, pharmacie, droit-économie-gestion, sciences du sport, trois instituts universitaires technologiques, dans les domaines scientifiques et techniques à Cachan et à Orsay, et dans le tertiaire à Sceaux, et l'école d'ingénieur universitaire - Polytech Paris-Saclay

³ AgroParisTech, CentraleSupélec, ENS Paris-Saclay et Institut d'Optique Graduate School -

⁴ Université Versailles-Saint-Quentin et Université d'Evry-Val-d'Essonne

entend promouvoir, au service des étudiants et des équipes de recherche, un modèle d'université original

Elle regroupe environ 13 % de la recherche nationale publique et témoigne du potentiel exceptionnel d'une université dont le double objectif est d'être une université de recherche intensive reconnue au niveau international tout en étant une université ancrée dans son territoire, ouverte sur le monde, l'entreprise, les nouveaux usages et la société. Ces deux ambitions requièrent des femmes et des hommes pleinement investis dans leurs tâches et partageant les valeurs portées par l'Université Paris-Saclay

- une conception humaniste de l'Université et un attachement au service public de la formation et de la recherche, fondé sur la transmission et l'avancement de la connaissance ;
- un investissement pour la réussite de tous les étudiants, quel que soit le niveau de formation ;
- une ouverture sur le monde et la diversité des cultures ;
- une valorisation de la réussite collective autant qu'individuelle ;
- une exigence d'excellence compatible avec la soutenabilité environnementale et économique des stratégies mises en œuvre ;
- une action délibérée pour mettre le progrès scientifique et l'innovation au service de la société.

Elle se veut attractive et à ce titre soutient le recrutement de personnels dotés des qualifications et compétences au meilleur niveau dans leur domaine ou catégorie, que ce soit sur le plan scientifique, pédagogique, technique et administratif. Ces personnels sont portés tout à la fois par une éthique de conviction et de responsabilité, respectueux des valeurs fondamentales de laïcité, de déontologie, d'éthique scientifique et d'intégrité. Dans ce cadre, l'université se dote, d'une charte inspirée du label européen (HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS : HRS4R).

Au sein de l'Université, cette ambition est partagée par tous. Les établissements-composantes que sont AgroParisTech, CentraleSupélec, ENS Paris-Saclay et Institut d'Optique Graduate School, ont des processus de recrutement qui leurs sont propres. Il en est de même des deux universités membres-associées. Pour autant, la diversité des acteurs, des statuts et des processus, est au service d'une cohérence d'ensemble des finalités et des objectifs dont cette charte définit les contours.

Ainsi, l'Université Paris-Saclay s'engage à partager un référentiel commun de gestion de leurs ressources humaines et par une charte commune, une même ambition pour ses recrutements et la gestion de carrière de ses personnels.

La charte est un référentiel partagé de nature à consolider la communauté dans le respect des personnalités morales. Au-delà des principes généraux elle précisera les principes, étayant les processus, permettant d'incarner les valeurs fondatrices de l'Université, tant pour le recrutement que pour la gestion des carrières, au sein d'un périmètre commun de l'Université Paris-Saclay englobant le champ «employeur»

(composantes, services et directions), le champ des établissements-composantes et celui des universités membres-associées.

I. Principes généraux : aspects éthiques et professionnels communs à tous les personnels et à l'employeur

L'Université visera à assurer la qualité de vie au travail en se dotant d'outils adaptés créant et entretenant un environnement et des conditions de vie favorisant le bien-être et l'enrichissement de la personne. Notamment en encourageant et sollicitant respectueusement et régulièrement la participation, l'expression des souhaits des personnels.

La charte s'appuie sur le Code de l'Éducation, les statuts et le règlement intérieur (RI) de l'Université Paris-Saclay en tant qu'établissement expérimental, ainsi que ceux des différents acteurs de l'université : composantes, établissements composantes⁵ et universités membres-associées. En cas d'ambiguïté ou de contradiction avec la charte les statuts et RI de l'Université Paris-Saclay prévaudront en application du principe de hiérarchie des normes.

I.1 Éthique, intégrité et déontologie

L'éthique est une attitude relevant de la conscience de chacun à veiller, en fonction de sa situation à respecter une manière d'être rendant possible le savoir-vivre ensemble. Selon l'article L.123-6 du Code de l'éducation, le service public de l'Enseignement supérieur et de la recherche « promeut des valeurs d'éthique, de responsabilité et d'exemplarité ». L'université Paris-Saclay s'engage à nommer un référent éthique dont les missions seront définies dans la fiche de mission.

L'intégrité Vu la lettre circulaire n° 2017-040 du 15 mars 2017 du Secrétaire d'Etat chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche relative à la politique d'intégrité scientifique au sein des établissements de l'enseignement supérieur et de leurs regroupements, des organismes de recherche, des fondations de coopération scientifique et des institutions concourant au service public de l'enseignement supérieur et de la recherche et au traitement des cas de manquements à l'intégrité scientifique, l'Université Paris-Saclay s'engage à nommer un référent intégrité dont les missions seront définies dans la fiche de mission.

La déontologie résulte des traditions universitaires, des obligations statutaires figurant dans le Code de l'éducation et des principes rappelés par la jurisprudence du Conseil d'État qui évoque expressément la « *déontologie universitaire* » (*Conseil d'État, 19 mars 2008, n°296984*).

- la déontologie vise à prendre des décisions respectant les valeurs républicaines, laïques, professionnelles et humaines du service public de l'Enseignement supérieur et de la recherche.
- conformément à article L. 756-2 du Code de l'Education, vu la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, vu la charte de déontologie des métiers de la recherche, à la législation, l'université Paris-Saclay s'engage à nommer un référent déontologie dont les missions seront définies dans la fiche de mission ;
- dans leurs échanges, en particulier par voie électronique, avec les usagers du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche et leurs collègues, les personnels s'engagent à ne pas placer ces derniers dans une situation de harcèlement.

L'Université Paris-Saclay, s'appuiera sur le Conseil pour l'éthique de la recherche et l'Intégrité scientifique de l'université («POLÉTHIS») dont la mission est de développer au sein de l'université une culture partagée de la réflexion et de l'engagement éthiques

I.2 Non-discrimination

L'Université Paris-Saclay vise à :

- promouvoir et développer l'égalité femme-homme et la parité dans les établissements.
- être un modèle en terme d'accompagnement du handicap.
- promouvoir et appliquer, dans le cadre de la laïcité, les autres principes de la non-discrimination en matière d'âge, d'origine ethnique, nationale ou sociale, de religion ou de croyance, d'orientation sexuelle, de genre, d'opinion politique, de situation sociale ou économique dont la liste complète se trouve à <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

I.3 Transparence

L'Université Paris-Saclay s'engage à décrire ses objectifs et ses processus majeurs de façon claire en les faisant valider par les instances compétentes

I.4 Reconnaissance des métiers

L'Université Paris-Saclay a la volonté de reconnaître les compétences et l'investissement de tous ses personnels en prenant en compte l'ensemble de leurs activités tout au long de leurs carrières ce afin d'améliorer le déroulement de leurs parcours professionnels.

Chaque métier recouvre plusieurs facettes, chaque facette doit être reconnue, chacun doit pouvoir évoluer au cours de sa vie professionnelle, en fonction des compétences qu'il a développées et de ses aspirations. En particulier, l'exercice de mandats, électifs ou non, sera inclus dans ces différentes facettes

L'Université Paris-Saclay s'engage à mettre en œuvre une telle reconnaissance.

I.5 Dialogue social

Ce dialogue sera mené dans le respect des dialogues à conduire dans les périmètres employeurs. Il doit être ambitieux et tirer pleinement parti de l'intelligence collective à l'échelle de l'Université Paris-Saclay, avec une forte coordination, des échanges de bonnes pratiques et des réflexions partagées sur des problématiques (sujets) communes.

Dans le cadre de ses statuts et de cette charte l'Université Paris-Saclay s'appuie sur les instances compétentes pour conduire un dialogue social soutenu central et de proximité. Il impliquera tous les acteurs de la communauté : instances de gouvernance, directions des composantes, établissements-composantes et universités membres-associées.

L'université se dote d'outils pour mettre en œuvre ce dialogue social ambitieux comme une «Conférence des Comités Techniques (CT)» du périmètre de l'Université Paris-Saclay qui sera créée en préfiguration d'un comité technique commun. Cette conférence réunira l'ensemble des comités techniques de l'Université Paris-Saclay afin d'échanger sur les questions collectives, présenter les bilans des Comités Techniques employeurs et proposer des positions collectives sur ces sujets communs.

Pour contribuer à ce dialogue social, l'établissement prévoit de se doter d'un outil de mesure fiable et rationnel : le « baromètre social de la transformation ». Un tel dialogue implique tous les acteurs de la communauté : instances de gouvernance, directions des composantes, établissements-composantes et universités membres-associées.

I.6 Innovation sociale

Afin de sécuriser les parcours professionnels et d'offrir des perspectives de parcours et développement professionnels pérennes à ses personnels, l'Université Paris-Saclay, en fonction des moyens budgétaires dont elle dispose, se donne la possibilité de développer de nouvelles compétences et de créer de nouveaux métiers ou dispositifs dont la communauté a besoin.

Ces nouvelles compétences et nouveaux métiers pourraient concerner l'innovation pédagogique, le renforcement de l'adossement de la formation à la recherche, l'appui à l'excellence de la recherche et à la valorisation ou encore des volets sur des axes transverses comme la science ouverte, le développement soutenable.

L'Université Paris-Saclay périmètre employeur met en place une cellule «risques psycho-sociaux (RPS)» qui veille à anticiper les risques et à recueillir les alertes collectives, émanant des CHSCT, ou individuelles. Elle sera coordonnée avec une cellule de veille et d'écoute pour recevoir, accompagner, entendre et orienter les personnes qui en seraient victimes ou témoins afin de faire cesser tout type de harcèlements (sexuel, moral, cyberharcèlement, violences sexistes, agressions, viol, exhibition sexuelle...). Cette cellule travaillera en lien et en coordination rapprochée avec les cellules des établissements-composantes et universités membres associées.

II. Principes spécifiques aux enseignants-chercheurs

Cette section complète la précédente en prenant en compte les aspects spécifiques aux EC. Nous rappelons que par EC nous entendons toute personne assurant une mission de formation et de recherche indépendamment de la nature de l'emploi, du statut (fonctionnaire ou contractuel CDD ou CDI) du statut juridique de leur employeur ou du type d'organisation ou d'établissement dans lesquels les missions sont effectuées.

Ainsi, la charte RH tient compte des missions multiples des enseignants-chercheurs qui sont recrutés non seulement pour mener des activités de formation et de recherche mais encore pour s'impliquer dans des responsabilités collectives de pilotage de la recherche, d'administration pédagogique ou de gouvernance de l'établissement.

II.1 Liberté académique à l'Université Paris-Saclay

II.1.1 Recherche et formation : obligations des employeurs

L'article L123-9 du code de l'Éducation dispose

«A l'égard des enseignants-chercheurs, des enseignants et des chercheurs, les universités et les établissements d'enseignement supérieur doivent assurer les moyens d'exercer leur activité d'enseignement et de recherche dans les conditions d'indépendance et de sérénité indispensables à la réflexion et à la création intellectuelle.»

Par ailleurs, l'article L.952-2 du Code de l'éducation indique :

« Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent,

conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du présent code, les principes de tolérance et d'objectivité. »

Enfin l'article L952-2-1 dispose «*Les personnels mentionnés à l'article L. 952-1 participent aux missions du service public de l'enseignement supérieur définies à l'article L. 123-3.*»

«Leurs statuts leur permettent d'exercer ces missions simultanément ou successivement. Ils favorisent leur mobilité entre les différents statuts des personnels de l'enseignement supérieur et ceux de la recherche, au sein du même établissement d'enseignement supérieur, entre établissements d'enseignement supérieur, avec les organismes de recherche et les fondations du secteur de la recherche, avec les services publics de toute nature et entre ces services et établissements et les entreprises, en France ou à l'étranger.

Ces statuts permettent à ces personnels, tout en poursuivant leurs travaux au sein des établissements d'enseignement supérieur, de collaborer, pour une période déterminée et renouvelable, avec des laboratoires publics ou privés, afin d'y développer des applications spécifiques.

Ces statuts peuvent, en particulier, permettre des adaptations au régime des positions prévues par le statut général de la fonction publique.

Les établissements publics de recherche ou d'enseignement supérieur et l'administration des ministères chargés de la recherche et de l'enseignement supérieur peuvent bénéficier de la mise à disposition de personnels des établissements publics à caractère industriel et commercial ou des organismes privés concourant aux missions du service public de la recherche. Cette mise à disposition est assortie du remboursement, par l'Etat ou l'établissement public, des rémunérations, charges sociales, frais professionnels et avantages en nature des intéressés et de la passation d'une convention avec leurs employeurs.»

La liberté académique et l'indépendance des enseignants-chercheurs a en outre été érigée en principe constitutionnel par le conseil constitutionnel le 20 janvier 1984 qui précise en outre que :

« L'indépendance des professeurs y est qualifiée de principe fondamental reconnu par les lois de la République.»

L'université stimulera la mobilité des EC au sein de l'Université Paris-Saclay ainsi qu'au niveau national et international.

Elle développera un service d'accueil et d'accompagnement de tous les EC sur le plan logistique et administratif.

II.1.2 Recherche et formation: obligations des enseignants-chercheurs

1. Les EC élaborent de nouvelles connaissances scientifiques en étant libres de leur pensée, de leur expression et de la méthodologie appliquée à la résolution

des projets scientifiques qu'ils mènent. Ils contribuent à répondre aux problèmes posés par le monde socio-économique.

- 2.
3. Les EC assurent la continuité pédagogique en intervenant en L et M et D.
4. Suivant les diplômes portés par l'établissement employeur et la composante d'origine, l'enseignement dans tous les cycles des diplômes concernés sera fortement encouragé pour tous les EC.
5. La dimension collective du travail académique, au service de l'intérêt général est essentielle à l'accomplissement des missions des EC.

II.2 Éthique, intégrité et déontologie appliquée aux enseignants-chercheurs : responsabilité et attitude professionnelle

II.2.1 Responsabilité et attitude professionnelle : obligations des employeurs

1. Suivant les principes de la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche de 2015, les principes éthiques retenus sur le périmètre de l'Université Paris-Saclay concernent le respect des dispositifs législatifs et réglementaires qui régissent les activités professionnelles dans le cadre de la recherche comme par exemple les recherches sur l'être humain, l'animal et l'environnement.
2. L'Université Paris-Saclay s'engage à vérifier que chacun de ses personnels est pleinement conscient de ses obligations en la matière à l'instar de ce qui est prévu dans la charte du Doctorat⁶.
3. L'Université Paris Saclay informe les enseignants chercheurs et les doctorants sur les précautions de diffusion d'informations et de données et le cas échéant, sous couvert de la signature d'un accord de confidentialité.

II.2.2 Responsabilité et attitude professionnelle : obligations des enseignants-chercheurs

1. L'éthique relève de la conscience de chaque EC qui doit veiller, en fonction de sa situation (notamment, exercice ou non de responsabilités pédagogiques et/ou administratives), à respecter une manière d'être rendant possible le savoir-vivre ensemble. L'article *L. 211-1 du Code de la recherche* définit l'« éthique de la recherche » applicable également aux universités, lesquelles participent du service public de la recherche (*art. L.312-1 du Code de la recherche*).

6

2. Les EC se doivent de produire des données scientifiques réelles non falsifiées, cohérentes, non plagiées et uniques. Les résultats doivent être communiqués dans leur totalité de manière objective et honnête. Ils doivent également être conservés par l'institution dans le cadre des règles de protection des données.
3. Pratiquement, la description détaillée des protocoles expérimentaux, principalement dans les cahiers de laboratoires, doit permettre la reproductibilité des expériences.
4. Lors de l'évaluation d'un projet de recherche, d'un laboratoire ou d'un collègue, l'EC invité à réaliser l'évaluation se doit d'être impartial, en déclarant ses liens d'intérêts et en se récusant s'il constate un conflit d'intérêt.
5. Les EC se conforment à la réglementation en vigueur relative à l'utilisation de l'argent public, particulièrement pour les enseignants chercheurs financés sur ces fonds. Ils doivent adhérer aux principes d'une gestion financière susceptible d'être auditée.
6. Les EC se conforment aux dispositions mises en oeuvre par leur employeur concernant la propriété intellectuelle, le dépôt de brevet ou de logiciel.
7. lorsqu'ils participent à et organisent des jurys de délibération les EC s'assurent notamment de respecter la composition et le quorum ainsi que la confidentialité du contenu des délibérations au sein des différentes instances dans lesquelles ils siègent.
8. lorsqu'ils encadrent les travaux d'étudiants, les EC rappellent avec fermeté la nécessité pour les étudiants de ne pas commettre de plagiat dans l'écriture de leurs travaux et de s'assurent que cela est respecté.

II.3 Accompagnement et reconnaissance

L'Université Paris-Saclay s'engage à généraliser un dispositif formalisé d'accompagnement, par leurs pairs, des EC recrutés. Ces pairs référents seront formés au préalable. Un tel dispositif permettra de donner la possibilité à ses personnels de se repérer dans leurs parcours professionnels et de progresser en proposant une prise en charge ciblée, des formations, des ateliers, des conférences et l'apprentissage en ligne par exemple.

L'Université Paris-Saclay reconnaitra et valorisera tous les volets du métier des EC en explicitant les critères pour les recrutements et les promotions locales. Les missions d'enseignement et de recherche doivent être reconnues, sans en privilégier une au détriment des autres, à la hauteur de l'investissement de chacun. Pour des emplois d'EC confirmés, les missions d'implication dans les responsabilités collectives et les missions d'encadrement s'ajoutent aux précédentes.

L'Université Paris-Saclay s'appuiera et développera tous les outils qui permettent un investissement exceptionnel en recherche ou en formation à des périodes données de la carrière des EC (CRCT, Délégations, CPIP, ...)

III. Principes des procédures de recrutement des enseignants-chercheurs

Les procédures doivent être ouvertes, efficaces, transparentes, équitables, inclusives, comparables à l'échelle internationale et adaptées aux types de postes publiés.

III.1 Transparence

Sur le périmètre de l'Université Paris-Saclay l'engagement est :

1. d'informer les futurs recrutés (en particulier les candidats internationaux qui connaissent peu le système français) des conditions générales de travail et des processus de recrutement;
2. de rendre public les processus de sélection, la durée d'ouverture du concours, les critères d'appréciation, le nombre de postes disponibles, les profils des postes et les perspectives de développement de carrière ;
3. de s'assurer de l'existence d'un vivier de candidats potentiels qui soit suffisamment abondant ;
4. de présenter dans les instances des établissements les postes ouverts au recrutement ;
5. de publier le profil du poste sur le site des ministères de tutelle lorsque cela est possible, sur le site de l'établissement employeur, sur le site de l'Université Paris-Saclay et ainsi qu'à l'international, le cas échéant, sur les réseaux professionnels et sociétés savantes adéquats.

III.2 Commission de recrutement

Le processus de chaque recrutement s'appuie sur les travaux d'une «commission de recrutement». Le terme de commission de recrutement est à prendre de façon générique et se déclinera, suivant les employeurs, en comité de sélection, jury etc. Cette charte pose le principe de l'existence d'une telle commission.

À des fins de transparence, la composition de cette commission est publique.

Sa constitution met en œuvre les principes de transparence, d'exigence de qualité et de non discrimination en s'assurant :

1. de la qualité académique des membres qui la composent,
2. des équilibres entre les membres internes et externes à l'Université Paris-Saclay,
3. de la présence de membres spécialistes de la discipline,

4. des conditions de parité femmes/hommes
5. de garantir l'impartialité du jury⁷

III.3 Appréciation de la valeur des candidats

Les points énoncés en II.3 sur la reconnaissance globale des métiers sont appliqués dans le cadre des recrutements

1. L'Université Paris-Saclay, assure, par sa politique stratégique en terme de recrutements, un équilibre harmonieux entre ouverture internationale, nationale et reconnaissance interne.
2. Le niveau de qualification requis doit correspondre aux nécessités du poste et des missions des EC.
3. Que ces missions sont assurées conformément à la législation nationale en vigueur et aux accords locaux
4. L'appréciation de la valeur des candidats repose sur les usages de la ou des discipline(s) et de la communauté concernées par le profil du poste, en lien avec les enjeux stratégiques de l'Université Paris-Saclay en terme d'interdisciplinarité s'il y a lieu.
5. Les candidats sont appréciés dans le respect des règles d'égalité et d'impartialité, sur le fondement de leurs seules compétences et qualités scientifiques et pédagogiques tout en se concentrant sur leur potentiel global en tant qu'EC : leur créativité, leur autonomie, leur capacité à développer un enseignement centré sur les étudiants, leurs dispositions à travailler en équipe, leur faculté à produire de nouvelles connaissances, leurs aptitudes à assurer la gestion de la recherche, à effectuer du transfert et/ou de l'innovation et enfin leurs capacités à s'investir dans des activités de médiation scientifique
6. Lors de l'évaluation de la candidate ou du candidat, la totalité de l'expérience acquise par lcs derniers doit être prise en compte.