
Délibération 2021-04

Point de l'ordre du jour : V.2

Objet : Recommandations : recrutement des enseignants-chercheurs

Vu le décret n°2011-21 du 5 janvier 2011, modifié, relatif à l'École normale supérieure Paris-Saclay.

Vote unique :

Le conseil scientifique approuve les recommandations concernant le recrutement des enseignants-chercheurs telles que présentées dans le document annexé à la présente délibération.

Nombres de votants : 23

Pour : 23

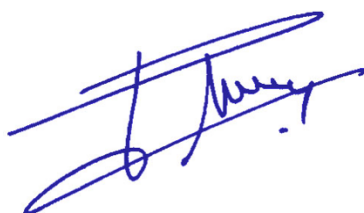
Contre : 0

Abstentions : 0

Fait à Gif-sur-Yvette, le 18 juin 2021

Pour extrait conforme,
Le Président du conseil scientifique

Patrice AKNIN



Classée au registre des délibérations sous la référence :

CS – 18/06/2021 - D.2021-04

Publiée sur le site intranet de l'ENS Paris-Saclay le :

Charte relative à l'accompagnement de carrière des Enseignants-chercheurs et des Enseignants

Références réglementaires principales

- **Vu** le Code de l'Éducation ;
- **Vu** le décret n°72-580 du 4 juillet 1972 modifié relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré ;
- **Vu** le décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences ;
- **Vu** décret n°2011-21 du 5 janvier 2011 modifié relatif à l'École normale supérieure Paris-Saclay

Contexte :

L'École normale supérieure Paris-Saclay offre une formation pré-doctorale de très haut niveau dans tous les domaines disciplinaires. Elle constitue à ce titre un centre de recherche interdisciplinaire de premier plan, de par le rassemblement inégalé des sciences fondamentales, sciences pour l'ingénieur et les sciences humaines et sociales. Aujourd'hui, l'ENS Paris-Saclay entend renforcer sa politique de recrutement et d'accompagnement de son corps académique autour de trois objectifs :

- consolider l'excellence de son corps enseignant en pédagogie et recherche,
- assurer à son corps académique un environnement de travail de qualité,
- proposer un accompagnement de carrière pour tout enseignant, enseignant-chercheur en valorisant l'ensemble de leurs activités.

Contexte national : Le ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche attend de ses établissements qu'ils valorisent toutes les dimensions de l'engagement professionnel des enseignants et enseignants-chercheurs, et notamment l'engagement pédagogique. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la loi ORE et se traduit notamment par la création de Congés pour Projets Pédagogiques (CPP) mis en place en 2020 à destination des enseignants et enseignants-chercheurs pour leur permettre de développer des projets pédagogiques. Le ministère souhaite également que soit mieux assuré le suivi de carrière des EC au travers notamment de la constitution d'un rapport d'activités évalué par une instance dédiée. Une telle démarche doit permettre à l'établissement employeur de mieux appréhender toutes les activités réalisées par les enseignants-chercheurs afin de les valoriser ou d'identifier, le cas échéant, les difficultés rencontrées ou les réorientations souhaitées, afin de proposer, si nécessaire, des solutions d'accompagnement professionnel.

La mise en place d'un accompagnement et d'un suivi de carrière doit concourir à améliorer l'attractivité des carrières académiques. Des mesures telles que l'allègement des obligations de services en début de carrière des maîtres de conférence, une participation plus importante des chercheurs à l'enseignement, des indemnités forfaitaires pour charges lourdes et une gestion pluriannuelle des services, pour la plupart déjà mis en place à l'ENS Paris-Saclay, pourraient être renforcés et mobilisés en cohérence avec le suivi de la carrière.

Enjeux ENS et Paris-Saclay :

L'enquête relative à la qualité de vie au travail de 2018 avait mis en avant les interrogations d'une partie des enseignants-chercheurs de l'école (notamment les maîtres de conférences) dans la gestion de leur carrière ont également été exprimées lors du séminaire des directions d'unités et directions de départements en mars 2018. L'Ecole instruit par ailleurs régulièrement des demandes liées à des situations diverses : souhait de se réorienter vers d'autres tâches que les missions d'enseignement et de recherche, mise en suspend ou abandon des activités de recherche, ou, souhait de plus d'espace pour mener à bien des activités de recherche (montage de projets ANR, ERC, passage HDR, reprise d'activités de recherche), etc. Enfin, l'Université Paris-Saclay a adopté le 6 juillet 2020 une « charte RH » qui résume l'essentiel des principes communs.

Pour atteindre ces objectifs de nouveaux dispositifs doivent être développés et les dispositifs existants renforcés. Trois axes principaux émergent :

- Attractivité : maintenir et renforcer la qualité des recrutements ;
- Carrière : renforcer les dispositifs d'accompagnement des personnels enseignants et enseignants-chercheurs (formations, suivi de carrière, etc.) ;
- Conditions de travail : dispositifs indemnitaires, organisation et modulation des services d'enseignement.

Volet 1 – Attractivité

Une pluralité des recrutements

Afin d'assurer l'excellence en formation comme en recherche, l'École recrute tout à la fois des enseignants-chercheurs et des enseignants sans obligation de recherche (PRAG).

Afin de renforcer la qualité de ses recrutements, l'École incite à améliorer la connaissance du vivier des candidats potentiels, notamment par l'organisation de séminaires. Ces interventions dans les DER en amont de la publication des postes ont un double objectif :

- Constituer un vivier de candidats pour les recrutements à présenter en campagne d'emplois ;
- S'assurer des qualités pédagogiques et scientifiques des futurs candidats potentiels lors de cette mise en situation réelle devant la communauté scientifique du domaine concerné.

La question du niveau admissible d'endo-recrutement est régulièrement débattue au sein des instances de l'ENS. Des différences significatives d'opportunités d'emploi, de mobilités professionnelles et de sensibilités existent entre les disciplines de l'École. Il pourrait néanmoins être réaffirmé que le recrutement des maîtres de conférences doit exclure les doctorants issus des laboratoires de l'ENS, a fortiori s'ils sont anciens élèves. S'agissant du recrutement des professeurs d'universités, là encore l'exo-recrutement devrait être préféré, sans exclure quelques possibilités de promotion.

L'École a diversifié ses recrutements, en proposant différents types d'emploi pour son corps académique.

- Agrégé préparateur (AGPR) : certains départements font le choix de recruter des agrégés préparateurs avec la double ambition d'une part de soutenir les préparations aux agrégations, et d'autre part d'initier ou renforcer des activités de recherche. Destinés à des agrégés, jeunes docteurs ou doctorants en fin de thèse, un mécanisme d'attractivité serait d'autoriser les heures complémentaires, en nombre très limité (32h maximum), de façon à les accompagner dans leur projet de carrière (Heures en CPGE, valorisation des travaux de recherche, etc.).
- Professeur attaché : créé par les écoles normales supérieures Ulm et Paris-Saclay, la charge et le titre de professeur attaché sont proposés à des chercheurs CNRS, INRIA et INRAE et leur permet de participer activement à la formation. Ils ont un service de 64h (ETD) à

effectuer et assurent des responsabilités pédagogiques significatives. Les professeurs attachés sont nommés pour une durée de 2 ans, renouvelables pour 2 fois 4 ans.

- Chercheurs contractuels : l'école a adopté une charte pour le recrutement de chercheurs contractuels avec une obligation d'enseignement de 64h minimum. Cette charte a été mise en œuvre dès la rentrée 2018.
- Professeur affilié : la distinction de professeur affilié à l'École permet de donner une visibilité aux liens attachant des personnalités scientifiques de premier à l'École (pour une durée de 4 ans).

Une école attractive et à l'écoute de son personnel académique

L'ENS Paris-Saclay est attractive du fait de la qualité de l'environnement proposé aux enseignants-chercheurs et enseignants caractérisé notamment par l'excellence des normaliens élèves et étudiants, la qualité des laboratoires de recherche et les moyens mis à disposition des enseignements. En outre, la taille de l'École et son organisation en DER facilitent l'intégration des enseignants-chercheurs et enseignants au sein des équipes pédagogiques et de recherche.

Les normaliens, sélectionnés sur concours ou sur dossiers, sont d'excellent niveau et, pour la majorité d'entre eux, se destinent aux métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur. Ils se voient offrir, à travers le diplôme ENS, une diversité de parcours de formation ; ce qui suppose un suivi attentif de chaque apprenant.

Les cursus de formation à connotation recherche, organisés en PhD track (4 années de diplôme + 3 ans de doctorat), mettent en relation apprenants et scientifiques au plus tôt, facilitant leur intégration dans les laboratoires de l'École.

Tout ceci conduit le personnel académique à une implication soutenue dans le pilotage des parcours de formation et dans le suivi des normaliens, ce qui s'accompagne de prise de responsabilité à différents niveaux (responsables d'années, du diplôme, de discipline, d'équipe de recherche, de DER, etc.).

L'École propose en outre à son personnel académique un ensemble de dispositifs à différents moments de la carrière. Ils sont ici listés et développés dans le volet suivant :

- Accompagnement des MCF primo-entrants
- Mesure d'allègement de services
- Soutien aux montages de projet ERC ou ANR
- Accompagnement professionnel des personnels académique.

Volet 2 – Accompagnement des personnels académiques

Les dispositifs proposés ont vocation à améliorer le cadre de travail et à valoriser les différentes missions et activités au cours d'une carrière. Les dispositifs proposés peuvent être ponctuels ou engager des orientations de carrière sur un plus long terme.

Le cadre réglementaire relatif à ces dispositions, ainsi que les informations relatives aux campagnes de gestion afférentes, sont consultables sur l'intranet (rubrique Ressources Humaines<Carrière>Dispositions spécifiques – Personnels enseignants).

Modulation ponctuelle des services

Ces dispositifs s'intègrent dans le cadre des possibilités de modulation de service qui seront détaillées au volet 3.

- Possibilité d'effectuer des heures d'enseignement au cours des congés pour recherche et conversion thématique (CRCT¹), des séjours en délégation dans un organisme de recherche ou des CPP. La mesure est proposée afin de tenir compte du souhait des enseignants-chercheurs qui ne veulent pas abandonner tous leurs cours durant de ces périodes, en cohérence avec les besoins des départements. Elle permet aux enseignants-chercheurs qui le souhaitent et si les conditions et le lieu d'exercice de leurs activités le permet, d'effectuer 1/3 de leur service d'enseignement pendant la période, par exemple l'année de la délégation ou du CRCT.
Dans ce cas, l'ENS Paris-Saclay leur accorde une décharge de service d'enseignement de 1/3 l'année suivante. Le service d'enseignement maximum pouvant être assuré pendant l'année de délégation ou de CRCT est de 64h. Les heures complémentaires ne sont pas autorisées. L'année de reprise d'activité à l'ENS, la décharge accordée exclut tout paiement d'heures complémentaires.
Ce dispositif ne s'applique pas lorsqu'un seul semestre est accordé.
- Transition après une période d'IUF ou d'ERC.
Les enseignants-chercheurs ayant été membres de l'IUF² ou bénéficiaires d'une ERC peuvent demander auprès de la présidence, une modulation de service au bénéfice de leur

¹ Les CRCT sont encadrés par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 (art. 19) et la circulaire du 31 janvier 2017 qui exclut le cumul d'activité, le paiement des PRP et des PCA, ainsi que des indemnités CNU.

² Les conditions de délégations à l'IUF sont régies par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 ; elles ne sont pas compatibles avec un cumul d'activité.

activité de recherche à répartir sur les deux années qui suivent la fin de leur IUF ou ERC (maximum de la décharge d'enseignement : 128 HTD).

Il est rappelé que les enseignants-chercheurs sont astreints à résider au lieu d'exercice de leurs fonctions, conformément à l'article 5 du décret n°84-431 du 6 juin 1984. Des dérogations individuelles peuvent être accordées par le président ou le directeur de l'établissement dans les limites compatibles avec les besoins du service, et sur demande de l'enseignant-chercheur.

Accompagnement des nouveaux Maîtres de conférences

L'ENS Paris-Saclay propose depuis 2011 un dispositif de soutien à l'activité de recherche des maîtres de conférence primo-recrutés. Il consiste en une décharge de 128h à répartir sur les 3 premières années qui suivent le recrutement ainsi qu'en une enveloppe de 2500€/an sur 2 ans pour initier les activités de recherche.

En outre, depuis 2017 (Décret du 9 mai 2017 modifiant les statuts des enseignants-chercheurs), les maîtres de conférences (MCF) nouvellement recrutés ont obligatoirement durant leur année de stage :

- une décharge de service d'1/6 de service (32h) (les d'heures complémentaires ne sont pas autorisées)
- une formation permettant l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier

Sur ces bases, l'ENS Paris-Saclay propose un dispositif en 3 volets (détaillés en annexe 1) :

- Volet formation pédagogique : une décharge de 32h, la première année, et une formation accompagnée à la pédagogie
- Volet soutien à l'activité de recherche : une décharge de 128h sur les 3 premières années, avec la répartition maximale par an de 32h, puis 64h, puis 32h, ainsi qu'une enveloppe financière de 2 fois 2 500€
- Volet de soutien renforcé dit « Tremplin » : à l'issue des 3 années, une décharge supplémentaire de 32h pour l'année suivante et une enveloppe financière de 2 500€ à 10 000€, sur présentation d'un bilan des projets de recherche menés et à venir.

Soutien au montage de projets

- ERC ou ANR Track : L'École propose un ensemble de dispositifs à l'accompagnement au montage de projets de type ERC ou ANR.
- Des dispositifs sont mis en place pour le soutien d'actions pédagogiques spécifiques (mise en place de cursus internationaux par exemple). À cet effet, la politique de prime prévoit désormais des primes pour des chargés de projet spécifique.

Accompagnement des Enseignant-Chercheurs et des Enseignants pour une reprise d'activités ou une réorientation

Ces dernières années, l'École a instruit au cas par cas des demandes d'accompagnement très diversifiées : souhait de se réorienter vers d'autres tâches que les missions d'enseignement et/ou de recherche, mise en suspend ou abandon des activités de recherche, ou au contraire, souhait de plus de temps pour mener à bien des activités de recherche (montage de projets ANR, ERC, passage HDR, reprise d'activités de recherche, etc.). Pour se donner un cadre cohérent et ouvert à tous, l'École propose des entretiens individuels de suivi avec comme objectif de réaliser avec les enseignants-chercheurs et enseignants le bilan et la synthèse de toutes leurs activités et, le cas échéant, de leur proposer les mesures d'accompagnement qui seraient nécessaires.

Il est proposé à chaque enseignant et enseignant-chercheur un entretien individuel tous les trois ans. Il sera conduit conjointement par les vice-présidents en charge de la formation et de recherche.

Parmi les mesures d'accompagnement envisageables, on peut citer :

- Le CRCT pour reprise d'activités de recherche ou pour le passage de l'HDR des MCF ; dans ce cas, l'évaluation est locale sans passage au CNU. Ce dispositif est déjà effectif ;
- La mise en place d'un protocole intégrant une modulation de services en lien avec une mission d'intérêt collectif. Ce dispositif est déjà effectif ;
- L'aide à la mobilité internationale par le programme BOOSTER. Ce dispositif est déjà effectif ;
- La possibilité d'attribution de CDSN ou contrats doctoraux pour une reprise d'activités recherche ;
- Un changement d'équipe de recherche et/ou binôme avec un chercheur ou enseignant-chercheur en soutien ;
- La proposition d'un accompagnement pour réorientation.

Concernant plus particulièrement les enseignants du secondaire un groupe de travail sera constitué pour proposer des mesures d'accompagnement spécifiques.

Accompagnement des enseignant-chercheurs et des enseignants lors d'une prise de responsabilité sur des fonctions de direction

Un accompagnement plus spécifique sera proposé aux enseignants-chercheurs et enseignants, dès lors qu'ils prennent des responsabilités en qualité de directeur d'un département d'enseignement et recherche ou d'un laboratoire.

Cet accompagnement sera formalisé sous forme de quatre modules, portant sur les thématiques suivantes :

- L'hygiène et la sécurité ;
- Les ressources humaines : droits et obligations ;
- Le management ;
- La connaissance des dispositifs internes à l'École.

Accompagnement des enseignants sans obligation de recherche – volet spécifique

L'ensemble des dispositifs mentionnés dans la charte d'accompagnement de carrières des personnels académiques ont vocation à s'appliquer à tous les personnels enseignants, quel que soit leur statut.

Compte tenu du statut particulier des enseignants et notamment de leur gestion de carrière, certains dispositifs nécessitent une déclinaison pour les enseignants plus détaillée ou précisée.

- *Accompagnement en début de carrière* : comme pour les maîtres de conférences qui débutent, les professeurs agrégés et les agrégés préparateurs qui débutent peuvent bénéficier d'un tutorat par un autre enseignant, ainsi que des formations à la pédagogie.

- *Promotion et rendez-vous de carrière* : Afin de mieux communiquer sur l'évolution de carrière pour les enseignants, ainsi que sur le processus de constitution du dossier de promotion, et les avis qui sont donnés, ces éléments sont désormais inscrits dans des Lignes directrices de gestion³

Il sera fait une information régulière par la DRH aux directions de DER sur l'importance des rendez-vous de carrières et des avis à porter sur les dossiers de promotion. Afin de faciliter la mise en œuvre de ces rendez-vous de carrières, les guides élaborés par le rectorat seront mis à disposition des évaluateurs et des évalués sur le site intranet de l'école. Il est également proposé que le guide établi par le Rectorat soit adapté spécifiquement pour les PRAG affectés dans l'ESR.

- *Formations dans la carrière* : Comme pour tous les personnels enseignants, la formation ne doit pas s'arrêter après la première année, et les personnels académiques peuvent bénéficier de formations tout au long de leur carrière. Le suivi des formations par les enseignants est un critère qui est de plus pris en compte pour l'avancement de carrière. Pour ce faire, il est recommandé de mettre à jour son CV sur i-prof très régulièrement.

Cette information sera également portée à la connaissance des directions de DER afin de les sensibiliser sur l'enrichissement des CV via -I-Prof, pour faciliter leur accompagnement des évalués.

- Les Congés pour projets pédagogiques sont ouverts aux enseignants.

³ Disponibles sur l'intranet à la rubrique « Ressources Humaines »

Volet 3 – Organisation des services, référentiel de charges pédagogiques et politique de primes

Ce troisième volet présente la politique indemnitaire et le référentiel d'équivalence horaires des activités des personnels académiques. Au préalable, il convient de rappeler que le travail d'un enseignant-chercheur et enseignant, annualisé, comprend plusieurs activités relatives aux missions qui constituent son service. Un service doit donc s'envisager dans sa globalité, toutes les activités n'ayant pas vocation d'être quotées dans le référentiel. A titre d'exemple, prendre sa part dans l'accompagnement et le suivi des normaliens au cours de leur scolarité fait partie intégrante de la mission des enseignants-chercheurs et enseignants d'une ENS.

I – Organisation du service – principes généraux

- Le référentiel définit les grandes catégories de fonctions ou responsabilités. Il vise une reconnaissance de chaque fonction. Le volume d'heures associé est encadré afin d'éviter une trop grande dispersion individuelle. Chaque fonction est décrite avec un intitulé large afin de correspondre à différentes modalités de ces responsabilités.
- L'École doit veiller à ce que la répartition des responsabilités individuelles proposée par les DER soit équilibrée, le découpage pouvant être différent d'un DER à l'autre. A cet effet, une enveloppe d'heures de charges collectives et pédagogiques est attribuée à chaque direction de DER qui en propose la répartition à la présidence de l'École, au regard de ses priorités et/ou de ses spécificités.

Le référentiel s'applique aux enseignants-chercheurs, aux enseignants du second degré comme aux personnels enseignants contractuels de l'ENS Paris-Saclay.

Les activités sont présentées en heures équivalent travaux dirigés (HTD) ; elles doivent être converties en temps de travail effectif selon le taux suivant : une heure de TD en présence d'étudiants ou de stagiaires de la formation continue correspond à 4,2 heures de travail effectif (en référence au 1607 heures annuelles légales). Le terme décharge de service d'enseignement est en réalité une conversion en heures équivalent TD d'une charge d'activités administrative ou pédagogique.

Une heure de cours magistral est équivalente à 1,5 HTD. A l'ENS, 1 heure de travaux pratiques est équivalente à 1 HTD (y compris pour les heures complémentaires et les vacances).

Pour les enseignants-chercheurs, le temps de travail est composé pour moitié d'une activité de recherche et pour moitié d'une activité d'enseignement de 192 HTD. L'activité d'enseignement d'un enseignant-chercheur est comprise entre 1/3 du service de référence, soit 64 heures équivalent TD (HTD), et 3/2 du service de référence, soit 288 heures HTD ou 320 HTD lorsqu'une partie des heures de formation continue est intégrée dans le service.

Il est possible, via le mécanisme d'équivalence horaires explicité ci-après, d'avoir un service d'enseignement complet inférieur aux 192 HTD de référence.

Pour les enseignants du second degré, le temps de travail est constitué d'un service d'enseignement statutaire de 384 HTD. A l'ENS, ils bénéficient d'une décharge modulable pour bonus qualité enseignement, ce qui ramène leur service à 256 H indifférenciées.

- **Service fait**

Les enseignants-chercheurs et enseignants effectuent leur obligation de service dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur, au sein de l'Ecole.

Le cas échéant, et à titre exceptionnel, une modulation de service ou la mise en place d'un service partagé auprès d'un autre établissement public d'enseignement supérieur, peut être envisagée.

Une demande formelle, requérant l'avis préalable de la direction du DER de rattachement, devra être adressée à la vice-présidence Formation pour examen.

- **Le cumul d'activités**

Ne font pas partie des heures d'enseignement les activités liées aux concours d'entrée à l'Ecole, telles que :

- L'élaboration des sujets des concours ;
- Les corrections des épreuves écrites ; participation aux épreuves orales ;
- La participation aux jurys.

Ces activités, et les rémunérations afférentes, ne sont pas prises en compte dans les plafonds et les cumuls précisés dans ce cadrage. Elles peuvent toutefois être incluses dans le service de l'enseignant, à sa demande et en concertation avec le directeur du département d'enseignement et de recherche, pour compléter son obligation de service s'il y a lieu.

La participation aux concours d'entrée d'autres établissements est possible sous réserve d'avoir fait l'objet d'une autorisation de cumul.

Toute autorisation de cumul est soumise à l'avis du responsable d'entité et à la décision du président de l'Ecole. La demande d'autorisation de cumul doit être accompagnée de la fiche de

service prévisionnel de l'année en cours. Le non-respect des obligations de services définies avec le directeur de département d'enseignement et de recherche peut entraîner le refus de l'autorisation de cumul.

- **Heures complémentaires et modulation**

Le nombre maximum d'heures complémentaires que peut effectuer un enseignant-chercheur est limité à 96h ETD (ou à 128h ETD si une partie des heures complémentaires est effectuée dans le cadre de la FC. Par heures complémentaires). Cette limitation concerne les heures effectuées au sein de l'établissement comme les heures effectuées dans d'autres établissements.

Pour les enseignants sans obligation de recherche, le nombre d'heures complémentaires n'est pas limité par les textes. Au sein de l'ENS, le nombre d'heures complémentaires ne devra pas excéder 1 fois et demi le bonus qualité enseignement.

A titre exceptionnel et afin d'accompagner leur projet professionnel à l'extérieur, les AGPR et ATER peuvent demander une autorisation de cumul exceptionnelle de 32h maximales.

Les maîtres de conférences nouvellement recrutés qui bénéficient du dispositif « nouveaux maîtres de conférences » de l'école ne peuvent prétendre aux heures complémentaires durant les 3 années du dispositif, ou des 4 années, s'ils bénéficient du dispositif Tremplin.

Un enseignant-chercheur ou un enseignant peut ajuster son service d'une année en décalant sur l'année suivante un nombre d'heures non effectuées de 32h au maximum. Il peut également décaler les heures effectuées au-delà du plafond autorisé de 32h au maximum.

- **Modulation de service**

La modulation de service est encadrée par le décret n°2009-460 du 23 avril 2009. Elle concerne les enseignants-chercheurs dont les obligations statutaires d'enseignement peuvent être modulées pour comporter un nombre d'heures inférieur ou supérieur à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques.

Cette modulation est plafonnée et ne peut aboutir à un service d'enseignement inférieur à 42 heures de cours magistral ou à 64 heures de travaux pratiques ou dirigés, ou toute combinaison équivalente. Elle doit en outre laisser à chaque enseignant-chercheur un temps significatif pour ses activités de recherche.

La modulation de service est proposée puis établie avec l'accord écrit de l'enseignant-chercheur.

- **Congés maladie, maternité/paternité et congés parentaux**

Le décompte des congés légaux (congé maladie, maternité, etc.) dans les services d'enseignement sont régis par la circulaire n°2012-0009 du 30 avril 2012 ,qui donne des préconisations⁴.

Les modalités de calcul sont précisées à l'annexe 2 de la présente charte.

Seuls les congés précisés par des textes législatifs ou réglementaires entraînent obligatoirement une modification du volume horaire d'enseignement dont l'enseignant est redevable.

Les autorisations d'absence (pour évènements familiaux ou participation à un concours organisé par l'administration par exemple), ne sont pas considérés comme des congés réglementaires. Les enseignements qui ne sont pas effectués durant cette période devront être rattrapés, sans paiement d'heures supplémentaires.

Les périodes de congés réglementaires de toute nature dont les personnels concernés peuvent bénéficier entraînent une dispense de service pour toutes les obligations prévues. Elles ne supposent donc aucune obligation de rattrapage a posteriori. Un enseignant qui accepte de rattraper le service statutaire qu'il n'a pu accomplir du fait d'un congé régulier doit être rémunéré en heures complémentaires, lorsque ce rattrapage le conduit à accomplir un service au-delà de ses obligations statutaires.

II – Organisation du service – Équivalences horaires

Une délibération du Conseil d'administration après avis du comité technique doit fixer les règles de répartition des services, en cohérence avec l'arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires.

Cette délibération permet d'attribuer à certaines tâches des équivalences horaires qui se traduisent par la reconnaissance de différentes activités dans le temps de travail. Les heures reconnues au titre du référentiel sont juridiquement équivalentes à des heures d'enseignement.

En application de l'article L.954-1 du code de l'éducation, ce dispositif est mis en place de façon similaire pour les enseignants du 2nd degré affectés dans l'établissement.

⁴ Circulaire mise à disposition sur le site intranet à la rubrique Ressources Humaines>Votre Carrière>Personnels enseignants

Le référentiel d'équivalence horaire se décline en grandes typologies :

- Responsabilités transverses – type I
 - I.1 Institutionnelles
 - I.2 Diplôme ENS
 - I.3 Responsabilité de recherche
- Responsabilités au niveau DER* – type II
 - II.1 Responsabilités de structure
 - II.2 Activités d'intérêt pédagogique
- Responsabilités réglementaires – type III

Les DER dispose d'une enveloppe pour les activités d'intérêt pédagogique (type II.2). Ces activités sont proposées de façon souple, un même intitulé pouvant regrouper plusieurs fonctions. Elles couvrent la grande variété des fonctions proposées par chaque DER. Les DER ont la possibilité de répartir les charges selon leurs besoins et priorités. Elles ne devront toutefois pas excéder 5 % du budget pédagogique (réalisé à l'année N-1 pour une année N). Pour les responsabilités de type II.1, des enveloppes seront également attribuées en fonction de la taille des DER.

- DER = 1 département + 1 laboratoire = 176 h max
- DER = 1 département + 2 laboratoires = 224 h max
- DER = 2 départements + 2 laboratoires = 256 h max
- Bonus pour montage ou restructuration de structure = 32h max

Les charges attribuées à chaque enseignant-chercheur et enseignant ne peuvent dépasser les charges définies dans le tableau 1. Le tableau 1 présente les fonctions par catégorie et la fourchette (volume) d'heures HTD proposée pour chacune de ces fonctions.

Tableau 1. Référentiel d'équivalence de charges pédagogiques

Type I - Responsabilités Transverses	
I.1 Institutionnelles	
Vice-président	2/3 service ou 128h
Chargé de mission	32h
Jeunes MCF - pédagogie	32 à 64h
Tutorat jeunes MCF	6h
Direction de GS, ED – direction-adjointe GS, ED	32 à 64h
Chargé de projets (innovation pédagogique, Evaluation des enseignements, numérique, prévention, double diplôme ...)	10h à 32h
I.2 Diplôme	

Responsable diplôme	12h
Année ARPE, Conférences, Diffusion des savoir, PIC, tutorat Stage pédagogique	6h à 18h
I.3 Responsabilité de Recherche	
Porteur de projets ANR, ERC, etc.	128h max
Jeune MCF – Recherche	32 à 64h
Type II - Responsabilités Transverses	
II.1 Responsabilités de structure	
Direction de Département et de Recherche, de département	64h à 96h
Direction de laboratoire, d'institut	64h à 96h
Direction-adjointe de DER, de laboratoire, de département	32h à 48h
II.2 Activités d'intérêt pédagogique	
Responsabilité de formation niveau L, M, ; Responsabilité de mention ; Responsabilité d'année ; Coordination discipline ; coordination actions de formation continue	18 à 32h max
Montage de formation ; montage d'un plateau technique ; montage d'une formation à distance	24h max
Responsable de plateformes techniques/pédagogiques ; stage	18h max
Coordination recrutement, concours, CDSN, budget	20h max
Responsabilités diverses : Communication, Web, International, Visite, Séminaires	8h max
Type III - Décharges réglementaires	
Président	192h
IUF	128h
Délégation CNRS, CRCT	96 à 192h

Le cumul des décharges ne peut excéder 128h quel que soit le statut du personnel enseignant (EC ou enseignant du second degré).

III – Organisation du service – Primes et indemnités

A travers sa politique indemnitaire d'établissement, l'ENS Paris-Saclay souhaite reconnaître les activités scientifiques et pédagogiques particulièrement remarquables et à tenir compte des engagements collectifs et des responsabilités administratives les plus importantes.

Les diverses primes ci-dessous pourront exceptionnellement être cumulées, sans dépasser le plafond annuel de 15 000 € :

Intitulé de la prime/indemnité	Bénéficiaires	Montants annuels bruts Textes réglementaires
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) Hors plafond précité	Enseignants-chercheurs Enseignants du 2 nd degré affectés dans l'enseignement supérieur ATER	1 259,97 €
	Décret n°89-775 du 23 octobre 1989 modifié - Arrêté du 23 octobre 1989 modifié	
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	Enseignants-chercheurs	1 ^{er} niveau : 5 000 € 2 ^{ème} niveau : 7 000 € (membre junior IUF ou attribution à titre exceptionnel, sur recommandation du CSR) 3 ^{ème} niveau : 10 000 € (membre sénior IUF) 4 ^{ème} niveau : 15 000 € (porteur projet ERC)
	Décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 modifié - Délibération du CA du 25 mars 2016 et du CA du 13 mars 2020	
Prime de charge administrative (PCA)	<i>La liste des fonctions ouvrant droit est arrêtée par le CA. Les décisions individuelles d'attributions sont arrêtées par le président</i>	
	Enseignants-chercheurs Enseignants	Vice-présidents : 10 500 € max Chargé de projets spécifique ou auprès d'un VP : 3500€ max Chargé de mission auprès du président : 5 000 € max
	Décret n°90-50 du 12 janvier 1990 modifié	
Prime d'administration (PA)	Président	Défini par l'arrêté du 13 septembre 1990 modifié (art.1)
	Décret n°90-50 du 12 janvier 1990 modifié	
Membre CNU	Enseignants-chercheurs	Membre : 1 000 € Vice-président de section et assesseur ; président de section : 1 400 € Vice-président de la section permanente : 4 200 € Président de la section permanente : 6 000 €
	Arrêté du 13 juillet 2010 pris pour l'application du décret n° 2002-1262 du 15 octobre 2002	

Les bénéficiaires d'une PEDR, d'une PCA ou d'une indemnité en qualité de membre du CNU, peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, leur prime en décharge de service

d'enseignement. La décision est prise par le président de l'ENS Paris-Saclay après avis du directeur du département de rattachement de cet enseignant-chercheur. Le taux de conversion est celui des heures complémentaires.

La conversion partielle ou totale des primes précitées exclue réglementairement la possibilité d'effectuer des heures complémentaires.

Annexe 1 – Accompagnement des maîtres de conférences nouvellement recrutés

L'ENS Paris-Saclay propose un dispositif d'accompagnement des maîtres de conférences (MCF) nouvellement recrutés comprenant 3 volets :

- Volet Formation
- Volet Accompagnement recherche
- Volet Tremplin

I - Le volet Formation

Il s'appuie sur le dispositif proposé pour l'ensemble des établissements de l'Université Paris-Saclay :

- **Décharge d'enseignement**

Le MCF stagiaire bénéficie d'une **décharge de 32h ETD** correspondant à des activités de formation définies sous forme de 16 journées d'activités, avec au moins 5,5 journées en présentiel, complétées par des activités, du type :

- Visites d'enseignement,
- Mise en œuvre de pratiques pédagogiques et de pratiques d'évaluation nouvelles pour le MCF,
- Suivi de MOOC comme par exemple 'Se former pour enseigner dans le Supérieur'.

- **Déroulement des activités de formation**

La formation est organisée comme suit :

- 2 jours de séminaire d'intégration pédagogique mutualisé au niveau de l'Université Paris-Saclay,
- 2 à 3 jours de formation à choisir dans le catalogue de formations à la pédagogie de l'établissement en fonction du parcours, des acquis et des projets d'enseignement⁵,
- ½ à 1 journée de participation dans le cadre de :
 - ✓ La COMUE Paris-Saclay : Journée d'Innovation Pédagogique Paris-Saclay, cafés pédagogiques, séminaires ou colloques pédagogiques (y compris disciplinaire et didactique),

⁵ Le catalogue est en cours de création ; l'offre de formation sera définie à partir de l'offre du parcours doctoral Formation à l'enseignement supérieur ; la journée des entrants de l'ENS Paris-Saclay pourrait compter pour une journée de formation

-
- ✓ L'ENS Paris-Saclay : participation à des cours d'un enseignant en relation avec le service d'enseignement.
 - ½ journée pour un retour d'expériences en fin d'année sur la mise en œuvre d'une modalité pédagogique sous le regard d'un expert.

- **Accompagnement du MCF**

Le MCF stagiaire est accompagné par un tuteur ou une tutrice durant sa première année de stage. Cet accompagnement fait l'objet de 3 rencontres durant l'année universitaire :

- Début d'année universitaire : Etablissement du programme de la formation, en relation avec le service d'enseignement attribué au MCF,
- Janvier : Point d'étape afin de vérifier la qualité de l'intégration au sein de l'Ecole,
- Mai : Bilan et validation de la formation.

Une fiche de suivi est associée à chaque rencontre. Les fiches de suivi ne sont pas à rédiger formellement mais à compléter davantage par mots clefs, afin de servir de guide lors des différents entretiens. Il est proposé que les fiches soient cependant envoyées systématiquement à la DRH afin d'être intégrées au dossier du nouveau MCF.

Chaque tuteur, tutrice bénéficie de 6h ETD de décharge d'enseignement.

II - Le volet Accompagnement recherche

Ce volet est proposé par l'École, de façon à ce que le MCF nouvellement recruté puisse développer ses activités de recherche sereinement, dès la première année. Cette disposition prévoit :

- Une décharge d'enseignement de **128h sur 3 ans**, en plus des 32h pour formation selon la répartition maximale suivante : 32h la première année, 64h la seconde année et 32h la dernière année ;
- Une enveloppe financière de **2500€**, pour l'assister à la mise en place de ses activités de recherche, renouvelable une fois à la fin de la première année.

Le tuteur pourrait avoir un rôle plus large et s'étendre sur les 3 années, avec une vocation d'accompagnement que ce soit au niveau de la formation que pour la recherche également. Le tuteur pourrait être issu du département, et il pourrait lui être associé un référent issu du GIPENS.

La demande de l'accompagnement recherche est conditionnée au dépôt d'un dossier auprès du CSR. Celui-ci comprend une fiche synthétique décrivant les activités de recherche envisagées par le maître de conférences sur les 3 années, ainsi que la proposition de répartition des décharges demandées dans la limite de celles définies par l'école.

III – Dispositif Tremplin au-delà des 3 ans

Au cours de la 3^{ème} année (entre avril et mai), un bilan est demandé à chaque maître de conférences ayant bénéficié du dispositif.

Le bilan prend la forme d'un rapport décrivant les activités pédagogiques, activités de recherche et d'encadrement, ainsi que la production scientifique. Ce bilan est à mettre en regard du projet déposé auprès du CSR ; il devra, sous sa forme, se rapprocher de la fiche d'accompagnement dont la vocation est d'accompagner le suivi de carrière professionnelle des enseignants-chercheurs. Le MCF devra également décrire le projet de recherche qu'il souhaite mener et pour lequel il demande le prolongement du dispositif.

Le bilan est évalué par un expert de la discipline extérieur au DER proposé par le CSR. Le bilan a deux objectifs :

- Faire le bilan des 3 années de dispositif jeunes MCF
- Sélectionner les dossiers pour la demande de Tremplin (demande formulée par le MCF ou dossier que l'école souhaite soutenir) : 32h de décharge et une enveloppe supplémentaire de 2500€ pour une 4^{ème} année. Certains dossiers, jugés à haut potentiel pourraient bénéficier d'une enveloppe de 10 k€.

Ceux qui souhaitent demander l'année Tremplin pourront joindre à leur dossier une lettre de soutien par un garant de sa discipline.

Pour les MCF qui le souhaitent, ils ont toujours la possibilité d'aller vers un passage direct en ERC Track, quel que soit le moment au cours de leurs 3 années du dispositif d'Accompagnement Recherche.

L'avis de l'expert est transmis pour information au Conseil scientifique restreint puis au président pour décision.

Annexe 2 – Equivalences horaires associées aux congés légaux

Le décompte des congés légaux (congé maladie, maternité, etc.) dans les services d'enseignement sont régis par la circulaire n°2012-0009 du 30 avril 2012, qui donne des préconisations.

La base de calcul

De manière générale, une journée de congé est égale à 7 heures de travail soit :

- pour un enseignant-chercheur : $(7/1\ 607) \times 192 = 50$ min de travaux dirigés (htd),
 - pour un enseignant du second degré : $(7/1\ 607) \times 384 = 1$ h et 40 min de travaux dirigés (htd),
- si cette journée coïncide avec un jour ouvrable.

→ Les jours ouvrables sont les jours qui peuvent être légalement travaillés aux yeux de la réglementation en vigueur. Les jours ouvrables sont donc les jours de la semaine, du lundi au samedi inclus et ils excluent les dimanches et les jours fériés.

Une semaine de congé légal est donc reconnue pour 35 heures de travail soit **4h et 10 min de travaux dirigés (htd) pour un enseignant-chercheur**, ou **8h et 20 min pour un enseignant du second degré** (premier minimum).

→ Les périodes de fermeture de l'établissement ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'équivalence horaire liée au congé réglementaire (sauf exception du congé de maternité – voir ci-dessous).

Cas particulier du congé de maternité

Un congé de maternité de 16 semaines est reconnu pour un demi-service au minimum, soit **96 HETD pour une enseignante-chercheuse** ou **192 HETD pour une enseignante du second degré**.

Selon le même raisonnement, un congé de maternité de 26 semaines (à partir du 3ème enfant) est reconnu pour **156 HETD pour une enseignante-chercheuse** ou **312 HETD pour une enseignante du second degré**.

Un congé de maternité de 34 (jumeaux) ou 46 (triplés) semaines est reconnu pour **l'intégralité du service d'enseignement** (deuxième minimum).