
Délibération 2024-29

Point de l'ordre du jour : VI 6.1

Objet : Mise à jour de la charte relative à l'accompagnement de carrière des personnels enseignants-chercheurs et des enseignants

Vu le code de l'éducation ;

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

Vu la délibération 2020-35 relative à la charte d'accompagnement de carrière des personnels enseignants-chercheurs et des enseignants ;

Vu l'avis rendu par le Comité social d'administration en date du 3 décembre 2024.

Vote unique :

Le conseil d'administration approuve la charte relative à l'accompagnement de carrière des personnels enseignants-chercheurs et des enseignants telle que présentée au document annexé à la présente délibération.

Nombres de votants : 26

Pour : 26

Contre : 0

Abstention : 0

Fait à Gif-sur-Yvette, le 13 décembre 2024.

Pour extrait conforme,
La Présidente de l'École normale supérieure Paris-Saclay



Nathalie CARRASCO

<p><u>Classée au registre des délibérations sous la référence :</u> CA – 13/12/2024 - D.2024-29</p> <p><u>Publiée sur le site internet de l'ENS Paris-Saclay le :</u> 27/01/2025</p> <p><u>Rendue exécutoire compte tenu de la transmission au Ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation le :</u> 22/01/2025</p>	<p><u>Modalités de recours contre la présente délibération :</u> En application de l'article R.421-1 et suivants du code de justice administrative, la présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et /ou de sa publication, d'un recours gracieux auprès du Président de l'ENS Paris-Saclay, et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Versailles.</p>
---	--

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

CONTEXTE	2
CONTEXTE NATIONAL.....	2
ENJEUX ENS ET UNIVERSITÉ PARIS-SACLAY	3
VOLET 1 – ATTRACTIVITÉ	3
UNE PLURALITÉ DES RECRUTEMENTS.....	3
UNE ÉCOLE ATTRACTIVE ET À L'ÉCOUTE DE SON PERSONNEL ACADÉMIQUE.....	4
VOLET 2 – ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS ACADÉMIQUES	5
MODULATION PONCTUELLE DES SERVICES.....	5
ACCOMPAGNEMENT DES NOUVEAUX MAÎTRES ET MAÎTRESSES DE CONFÉRENCES	5
SOUTIEN AU MONTAGE DE PROJETS.....	6
ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS ACADÉMIQUES POUR UNE REPRISE D'ACTIVITÉS OU UNE RÉORIENTATION	6
ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS ACADÉMIQUES LORS D'UNE PRISE DE RESPONSABILITÉ SUR DES FONCTIONS DE DIRECTION ..	7
ACCOMPAGNEMENT DES ENSEIGNANTS SANS OBLIGATION DE RECHERCHE – VOLET SPÉCIFIQUE	7
VOLET 3 – ORGANISATION DES SERVICES, RÉFÉRENTIEL DE CHARGES PÉDAGOGIQUES ET POLITIQUE DE PRIMES	8
I. ORGANISATION DU SERVICE – PRINCIPES GÉNÉRAUX	8
➤ <i>Service fait</i>	9
➤ <i>Cumul d'activités</i>	9
➤ <i>Heures complémentaires et modulation</i>	10
➤ <i>Modulation de service</i>	10
➤ <i>Congés réglementaires (maladie, maternité/paternité et congés parentaux)</i>	10
II. ORGANISATION DU SERVICE – ÉQUIVALENCES HORAIRES.....	11
➤ <i>Décharges pédagogiques</i>	12
➤ <i>Décharges de structures</i>	13
➤ <i>Décharges transverses (institutionnelles, diplôme, autres décharges recherche, aménagements)</i>	13
➤ <i>Décharges réglementaires</i>	14
➤ <i>Décharges externes (Université Paris-Saclay ou autres)</i>	14
III. ORGANISATION DU SERVICE – PRIMES ET INDEMNITÉS.....	14
ANNEXE 1 – ACCOMPAGNEMENT DES MAÎTRES DE CONFÉRENCES NOUVELLEMENT RECRUTÉS	17
ANNEXE 2 – EQUIVALENCES HORAIRES ASSOCIÉES AUX CONGÉS LÉGAUX	19

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

Vu le décret n° 2022-1231 du 13 septembre 2022 modifiant le décret N° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;

Vu l'arrêté du 22 décembre 2023 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;

Vu la délibération 2023-17 du conseil d'administration du 23 juin 2023 relative à l'adoption du régime indemnitaire des enseignants chercheurs (RIPEC).

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 Projet Pédagogiques (CPP) mis en place en 2020 à destination des enseignants et enseignants-chercheurs pour leur permettre de développer des projets pédagogiques. Dans cette lignée, la composante individuelle du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) mise en place en 2023 est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents en regard de l'ensemble de leurs missions.

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 et maîtresses de conférences, une participation plus importante des chercheurs et chercheuses 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 renforcées et mobilisées en cohérence avec le suivi de la carrière.

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.

Enjeux ENS et Université Paris-Saclay

En 2018, une enquête sur la qualité de vie au travail et des expressions en séminaire de direction avaient mis en avant les interrogations d'une partie des personnels enseignants-chercheurs de l'école (notamment les maîtres et maîtresses de conférences) dans la gestion de leur carrière. L'École 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 ou autres projets d'envergure, 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.
- **Professeur attaché** : créé par les écoles normales supérieures Ulm et Paris-Saclay, la charge et le titre de professeur-e attaché-e sont proposés à des chercheur-es **d'institutions publiques ou du secteur privé** et leur permet de participer activement à la formation. Ils ont un service de 64h (HTD) à effectuer et assurent des responsabilités pédagogiques significatives.
- **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 plan 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 et normaliennes, 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 personnels enseignants-chercheurs et enseignants au sein des équipes pédagogiques et de recherche.

Les normaliens et normaliennes, sélectionnés sur concours ou sur dossier, 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 cursus pré-doctoral (4 années de diplôme) suivis par 3 ans de doctorat, mettent en relation population apprenante et scientifique 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 et normaliennes, ce qui s'accompagne de prise de responsabilité à différents niveaux (responsables d'années, de licence ou master, du diplôme, 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 académiques

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 <votre 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.

- **Aménagement de service en période de congés pour recherche, conversion thématique ou projet pédagogique :**

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 congés pour projet pédagogique (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 personnels 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 activité de recherche à répartir sur **l'année** qui suit la fin de leur IUF ou ERC (maximum de la décharge d'enseignement : **64 HTD**).

Accompagnement des nouveaux maîtres et maîtresses de conférences

L'ENS Paris-Saclay propose depuis 2011 un dispositif de soutien à l'activité de recherche des maîtres et maîtresses de conférences (MCF) 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 2 500€/an sur 2 ans pour initier les activités de recherche. **Ce dispositif s'ajoute au dispositif « Welcome Research Package » de l'Université Paris-Saclay (5 000€ à destination des MCF primo-recrutés au sein du périmètre large UPSaclay) financé dans le cadre du Programme d'Investissements d'Avenir IDÉES (2021-2029).**

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 :

¹ Les CRCT sont encadrés par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 (art. 19) et la circulaire du 18 octobre 2021 qui exclut le cumul d'activité 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.

- ▲ une décharge de service d'1/6 de service (32h) (les 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, une formation accompagnée à la pédagogie et un tutorat d'une année par un personnel enseignant-chercheur confirmé du DER.
- ▲ **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 2500€
- ▲ **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

- L'École souhaite accompagner les personnels enseignants-chercheurs qui montent un projet ERC. Dans le cadre de l'évaluation locale des demandes de CRCT sans passage au CNU, une attention particulière sera portée aux demandes des personnels enseignants-chercheurs qui préparent le dépôt d'un projet ERC.
- Des dispositifs sont mis en place pour le **soutien d'actions pédagogiques** spécifiques (mise en place de cursus internationaux par exemple). **À cet effet, une décharge de 32h maximum sur 2 ans (16h par an) peut être octroyée.**

Accompagnement des personnels académiques 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 la 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. **Une attention particulière sera portée aux demandes de reprise d'activités de recherche suite à un congé « parentalité »³;**
- ▲ La mise en place d'un protocole intégrant une modulation de services en lien avec une mission d'intérêt collectif ;
- ▲ 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.

³ Le congé « parentalité » recouvre les congés maternité, paternité, parentaux et d'adoption

Accompagnement des personnels académiques lors d'une prise de responsabilité sur des fonctions de direction

Un accompagnement plus spécifique est proposé aux personnels académiques, dès lors qu'ils prennent des responsabilités en qualité de directeur ou directrice d'un département d'enseignement et recherche ou d'un laboratoire. Cet accompagnement sera formalisé sous forme de différents modules, portant sur les thématiques suivantes :

- L'hygiène et la sécurité ;
- Les ressources humaines : droits et obligations ;
- **Les aspects réglementaires, financiers et budgétaires**
- Le management ;
- La connaissance des dispositifs internes à l'École ;
- **L'égalité professionnelle et la prévention des violences sexistes et sexuelles.**

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 et maîtresses de conférences qui débutent, les professeurs agrégé-es et les agrégé-es préparateurs qui débutent peuvent bénéficier d'un tutorat d'une année 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 gestion⁴.

La DRH informe régulièrement les 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 à chaque enseignant 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 l'accompagnement des évalués.
- ▲ Les Congés pour projets pédagogiques sont ouverts aux enseignants.
- ▲ **Modulation de service pour activité de recherche** : Les personnels enseignants titulaires, s'ils sont détenteurs d'une Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) et publiants et qu'ils

⁴ Disponibles sur l'intranet à la rubrique « Ressources Humaines > Votre carrière »

exercent leur activité de recherche au sein d'un laboratoire de l'École peuvent bénéficier d'une modulation de service de 64h (décharge). La demande de modulation de service est examinée par le CSR et réexaminée tous les 3 ans.

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 quottées 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 plusieurs catégories de responsabilités au sein du DER ou transversales. Il vise à une reconnaissance de chaque fonction. Le volume d'heures associé est cadré afin d'éviter une trop grande dispersion individuelle.
- 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, en particulier en fonction des effectifs de normaliens et normaliennes. 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 horaire 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'École.

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.

➤ **Cumul d'activités**

Les activités accessoires

La loi de programmation de la recherche (LPR 2021-2030) assouplit, pour les chercheurs et les enseignants-chercheurs, les règles de cumul d'activité accessoire, par une simple déclaration préalable. **Par dérogation, cette mesure bénéficie également aux personnels de l'enseignement primaire et secondaire affectés dans des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (Circulaire MESR-DGRH A1-2 du 22/08/2022).**

Ainsi, l'exercice d'une activité accessoire n'est plus soumis à autorisation mais fait l'objet d'une déclaration lorsque cette activité correspond aux missions des personnels de l'enseignement supérieur et/ou de la recherche et qu'elle est exercée auprès :

- d'un établissement d'enseignement supérieur et/ou de la recherche,
- d'une fondation exerçant une mission d'ESR,
- du Haut Conseil d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres)
- d'une administration de l'Etat, d'une collectivité territoriale, d'une organisation internationale ou intergouvernementale,
- d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne.

Toutes les autres activités accessoires continuent à relever du droit commun et donc de l'autorisation de cumul.

Les activités liées au concours

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

- L'élaboration des sujets des concours ;
- Les corrections des épreuves écrites ; participation aux épreuves orales ;
- **La vice-présidence d'un concours.**

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 et **la vice-présidence formation** 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'École. 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**

Conformément à l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 susvisé, est considérée comme heure complémentaire, une heure d'enseignement effectuée au-delà du service statutaire de référence de l'enseignant-chercheur.

Le nombre maximum d'heures complémentaires que peut effectuer un enseignant-chercheur est limité à 96h HTD (ou à 128h HTD si une partie des heures complémentaires est effectuée dans le cadre de la formation continue). 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 quand l'obligation de service est de 384h. Au sein de l'ENS, la mise en place du bonus qualité enseignement conduit à limiter le nombre d'heures complémentaires à 1 fois et demi le bonus qualité enseignement (soit 192h indifférenciées).

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 et maîtresses 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 personnel enseignant-chercheur ou 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 réglementaires (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 préconisations ⁵.

Les modalités de calcul sont précisées à l'[annexe 2](#) de la présente charte.

L'Ecole propose l'étalement possible sur deux ans des réductions de service pour congé de maternité.

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

⁵ Circulaire mise à disposition sur le site intranet à la rubrique Ressources Humaines>Votre Carrière>Personnels enseignants

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 complémentaires.

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 social d'administration (CSA) 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. Le fait qu'1HTD corresponde à un temps de travail dédié de 4,2h s'applique à ce titre également aux activités associées aux décharges.

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.

5 grands types de décharges sont définies :

- ▲ **décharges pédagogiques à l'échelle du DER** : celles-ci sont liées au fonctionnement d'une formation au sein du DER, il peut s'agir de responsabilités d'années, des stages, de la préparation à l'agrégation, de la responsabilité d'un plateau technique expérimental ou numérique...
- ▲ **décharges de structure DER** : associées au fonctionnement du DER : elles comprennent la direction et direction adjointe, les différentes missions transversales définies par le DER, le travail autour de la campagne CDSN, etc...
- ▲ **décharges transverses** : celles associées et définies à l'échelle de l'école ou liées au diplôme de l'école,... de nombreuses responsabilités individuelles transversales font également partie de cette catégorie. La décharge pour responsabilité d'un laboratoire de recherche est du ressort de cette catégorie
- ▲ **décharges réglementaires** : celles associées à la présidence, IUF, délégation et CRCT
- ▲ **décharges externes** : elles comprennent les responsabilités à l'échelle de l'université Paris-Saclay : école doctorale, mention de master, mais également des mises à disposition de certains personnels. Ces décharges doivent être encadrées par des conventions qui conduisent ou non à une facturation de l'institution partenaire.

Référentiel d'équivalence de charges pédagogiques

Nous indiquons dans ce qui suit les modes de calcul et les heures de décharge, responsabilité par responsabilité. Ces modes de calculs permettent de retrouver en très grande partie les décharges

pratiquées lors des années précédentes. Il présente l'avantage de gommer quelques divergences d'un DER à l'autre.

➤ **Décharges pédagogiques**

Le principe retenu est celui d'un calcul fonction du nombre N de normalien-nes de la formation (ou du nombre d'apprenant-es pour certaines formations). Une révision des décharges est possible en fonction de l'évolution des effectifs, à la demande du DER ou de la présidence.

Responsabilité L3/1A :

$$DL3 = 15 + 0,64 * N$$

Responsabilité M1/2A :

$$DM1 = 15 + 0,32 * N$$

Responsabilité M2FESUp :

DM2FESup = 28 + 0,21 * N - activités expérimentales

DM2FESup = 20 + 0,21 * N - si absence d'activités expérimentales

DM2FESup = 15 + 0,21 * N - ½ M2FESup (multipartenaires) et absence d'activités expérimentales

Responsabilité concours agrégation/stage (considérée en plus par rapport à la responsabilité d'année M2FESUp):

$$DAgSt = 0,27 * DM2FESup$$

A titre d'exemple, pour 2024-2025, les montants définis pour chaque DER sont environ les suivants pour ces 3 responsabilités :

	BIO	CHIM	SHS	NT	GCE	GM	INFO	PHYS	MATH	DESIGN	LANGUES
DL3	30	20	80		60		25	45	35	x	25
DM1	20	20	72	25	20	36	25	32	25	20	20
DM2FesSup	30	31	23	31	30	30	16	35	24	22	23
DAgSt	8	8	6	8	8	8	4	9	6	6	6

Responsabilité M2R :

DM2R – de 10 h à 20h max (à fixer lors du budget pédagogique)

Certains éléments peuvent être pris en compte (très peu de normaliens, niches, pluridisciplinaire, Erasmus, multipartenaires...)

Responsabilité ART:

DART : 20h

Responsabilité stages (au sein d'une année : quelle que soit l'année sauf M2FeSup):

DSt = 5 + 0,15 * N' (N' : nombre d'étudiant.e.s et élèves concernés par le stage) - A cette responsabilité peuvent s'ajouter des heures de service maquette.

Responsabilité plateforme expérimentale pédagogique

DPlat : 15h

Responsabilité CPES

DCPES : 18h

➤ **Décharges de structures**

Comme pour les responsabilités d'année, il est proposé de définir un volant d'heures de décharges en fonction de la « taille » du DER mesurée en fonction du nombre de normalien-nes N et du nombre n d'années ENS de la formation du DER (seul le DER Design est concerné par cette décote avec 3 années au lieu de 4). La décharge pour la structure du DER est calculée selon :

$$DStruc = (110 + 63 * (1 - \text{EXP}(-N/120))) * n/4$$

Les décharges de direction sont incluses dans le total. Elles restent encadrées selon :

Direction de Département d'Enseignement et de Recherche	32h à 96h
Direction de laboratoire, d'institut	64h à 96h
Direction-adjointe de DER, de laboratoire	32h à 64h

Les décharges indiquées ici ne peuvent pas se cumuler avec la prime RIPEC composante fonctionnelle C2 ou la prime fonctionnelle pour les personnels enseignants pour les fonctions de direction. La prime peut toutefois être convertie partiellement en heures de décharge selon une conversion prime/heure dont le calcul est précisé *infra*.

A titre d'exemple, pour 2024-2025, les montants définis pour chaque DER sont les suivants :

BIO	CHIM	SHS	NT	GCE	GM	INFO	PHYS	MATH	DESIGN	LANGUES
145	135	170	145	135	150	145	165	155	100	135

Les DERs peuvent utiliser en le justifiant ce volant horaire pour leurs missions propres.

➤ **Décharges transverses** (institutionnelles, diplôme, autres décharges recherche, aménagements).

Chargé de mission présidence	32h	1 responsable par DER
Coordination réseau prévention	10h	
Référent risques et égalité (risques psychosociaux, VSS, égalité H/F)	3h	
Projets européens ou France 2030 ou à titre exceptionnel, tout autre projet d'envergure sur décision de la Présidence ⁶	128h max	32h réglementaire + 128h sur 3 ans individuel sur 1 an
Jeune MCF	32h + 128h	
Tutorat jeune MCF	6h	
Responsable diplôme de l'ENS	12h	
Responsable Arpe	6h	
Responsable Interfaces/Double-diplômes	6h	
Responsable Averoës	2h	
Responsable ASPEN	6h	
Responsable UE transversales	6h	

⁶ Ces heures de décharges seront financées à hauteur de l'équivalence en heures complémentaires sur le projet lorsque ce coût est éligible.

Référent IA	2h	1 responsable par DER
Tutorat PhD Track/bourse prédoctorale normalienne	2h/an	individuel et sur 2 ans
Coordination conférences diplôme	12h	individuel
Coordination ES2 - activité d'enseignement	12h	individuel
Coordination ES3 - tutorat	32h	Individuel ou 2 personnes à 16h
Coordination ES4- médiation/vulgarisation	12h	individuel
Responsable colorations	15h	individuel
Acteur PIC	6h	3 responsables
Coordination M2 FeSUP	12h	individuel
Contre-option agreg physique	10h	individuel
Contre-option agreg chimie	8h	individuel
Coordination Lansad	24h	3 responsables
Responsable Gipens	10h	individuel
Acteur Gipens	10h	5/6 participants
Référent concours mines	4h	individuel

➤ **Décharges réglementaires**

Présidence	192h	ou 2/3 du service
Vice-présidence	128h	
IUF	128h	
Délégation CNRS, CRCT	96 à 192h	

➤ **Décharges externes (Université Paris-Saclay ou autres)**

Perfectionnement	16h	individuel
EUGLOH	16h	individuel
Direction mention	32h	
SaclAI School	32h	
Direction / co-direction ED	48h	

Il existe d'autres décharges conventionnées notamment à l'échelle de l'Université Paris-Saclay (direction et direction adjointe de Graduate schools, ...).

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

Le régime relatif au dispositif de primes et équivalences heures de décharge et primes a fait l'objet d'une délibération du CSA le 26 juin 2023.

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 **dans le respect des dispositions réglementaires**, sans dépasser le plafond annuel de 15 000 € bruts :

Intitulé de la prime / indemnité	Bénéficiaires	Montants annuels bruts / textes réglementaires
RIPEC composante fonctionnelle C2	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ; ▲ Arrêté du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ; ▲ Arrêté du 27 décembre 2022 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées dans le cadre du RIPEC ; ▲ Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et chercheurs du MESRI du 14 janvier 2022. ▲ Délibération du conseil d'administration en date du 23 juin 2023 	
	Personnel enseignant-chercheur La liste des fonctions ouvrant droit est arrêtée par le CA. Les décisions individuelles d'attributions sont arrêtées par la présidente.	Vice-président-e ou Vice-président-e délégué-e : 12 000 € max Référent-e ou chargé-e de mission auprès du président ou d'un VP : 6 000€ max Directeur, directrice ou adjoint-e DER/Département/Laboratoire : 6 000€ max
Prime fonctionnelle (personnel enseignant)	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Délibération du conseil d'administration en date du 23 juin 2023 	
	Personnel enseignant La liste des fonctions ouvrant droit est arrêtée par le CA. Les décisions individuelles d'attributions sont arrêtées par la présidente.	Vice-président-e ou Vice-président-e délégué-e : 12 000 € max Référent-e ou chargé-e de mission auprès du président ou d'un VP : 6 000€ max Directeur, directrice ou adjoint-e DER/Département/Laboratoire : 6 000€ max
RIPEC composante individuelle C3	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ; ▲ Arrêté du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ; ▲ Arrêté du 27 décembre 2022 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées dans le cadre du RIPEC ; ▲ Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et chercheurs du MESRI du 14 janvier 2022. ▲ Délibération du conseil d'administration en date du 23 juin 2023 	
	Personnel enseignant-chercheur	6 000€
	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 modifié - Délibération du CA du 25 mars 2016 et du CA du 13 mars 2020 	

Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	Personnel enseignant-chercheur	7 000 € (membre junior IUF) 10 000 € (membre sénior IUF ; porteur d'un projet ERC Starting, Consolidator, Proof of Concept (PoC) ; attribution pour contribution exceptionnelle à la recherche, sur recommandation du CSR) 15 000 € (porteur projet ERC Advanced ou Synergy)
Prime d'administration	[▲] Décret n°90-50 du 12 janvier 1990 modifié Président·e	Défini par l'arrêté du du 13 septembre 1990 modifié (art.1)
Membre CNU	[▲] Arrêté du 13 juillet 2010 pris pour l'application du décret n° 2002-1262 du 15 octobre 2002 Personnel enseignant-chercheur	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 €

Les bénéficiaires 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 la présidente de l'ENS Paris-Saclay après avis du directeur ou de la directrice du département de rattachement de ce personnel enseignant-chercheur. Le taux de conversion est celui des heures complémentaires.

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

Le mode de conversion prime/heures pour les primes fonctionnelles (RIPEC composante fonctionnelle C2 ou prime fonctionnelle pour les personnels enseignants) se fait sur la base d'un taux de 125€/heure dans la limite des obligations statutaires et de celles indiquées dans le référentiel (exemple : obligation de service de 64HTD minimum pour un personnel enseignant-chercheur ; obligation de 32h de décharges minimum pour une direction de DER) et après autorisation donnée par la vice-présidence formation.

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 :

➤ DECHARGE 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'.

➤ DEROULEMENT DES ACTIVITES DE FORMATION

Pour information, la formation est actuellement organisée comme suit en :

- 2 jours de séminaire d'intégration pédagogique mutualisé au niveau de l'Université Paris-Saclay qui ont pour objectifs de faire découvrir ou approfondir des pratiques pédagogiques, favoriser les rencontres entre les collègues de l'université, inciter les enseignants et les EC dans une démarche de formation pour faire évoluer leurs pratiques pédagogiques
- Une journée rebond « Partageons nos expériences »
- 2 à 3 jours de formations à la carte à choisir dans le catalogue de formations à la pédagogie de l'établissement en fonction du parcours, des acquis et des projets d'enseignement,
- ½ à 1 journée de participation dans le cadre de l'Université Paris-Saclay (Journée d'Innovation Pédagogique Paris-Saclay, cafés pédagogiques, séminaires ou colloques pédagogiques (y compris disciplinaire et didactique) ou de l'ENS Paris-Saclay (participation à des cours d'un enseignant en relation avec le service d'enseignement).

A noter que les dispositifs de formation sont également ouverts aux personnels enseignants néo-entrants.

Pour toute information concernant les activités et modalités de formation à l'Université Paris-Saclay, contacter dip.formation@universite-paris-saclay.fr.

➤ 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 : établissement 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.

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

Le tuteur ou la tutrice pourra éventuellement être sollicité.e pour avis dans le cadre du processus de titularisation.

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 **5 000€ sur deux ans** pour l'assister à la mise en place de ses activités de recherche.

III. DISPOSITIF TREMLIN AU-DELA DES 3 ANS

Au cours de la 3ème 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 4ème 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 ou à la Présidente 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).**