



Direction générale des services
Direction des affaires juridiques et institutionnelles

Extrait des délibérations
du Conseil d'Administration de l'Université Grenoble Alpes
Séance du mardi 15 mars 2022

N°07 – D. 15.03.2022

L'an deux mil vingt-deux, le quinze mars à neuf heures, le conseil d'administration de l'Université Grenoble Alpes était rassemblé en séance plénière sous la présidence de Monsieur LAKHNECH Yassine, président.

Point à l'ordre du jour :

4.6. Chaires de Professeur Junior

Membres présents : LAKHNECH Yassine, BERRUT Catherine, MERMILLOD Martial, SCOLAN Virginie, PERSICO Simon, MERLE Elsa, BARBIER Emmanuel, BERZIN Corinne, SCHWARTZ Jean-Luc, LAMBLIN Jacob, LETUE Frédérique, LE ROY Anne, BESSIERES Bernard, ADAM Véronique, VINCENT Thierry, DEVILLERS Thibaut, RIFFARD Coline, FORESTIER Gérard, CHALON Nathalie, BORRAS Isabelle, MICHEL Mickaël, WITINDI Matis, JANAMI Selma, DELACOUR Charlène, WARIN Malo, CHARLETY Arthur, VAN DER BEEK Cornelis, CORVAISIER Bénédicte, PUGEAT Véronique, SAMSON Yves, DESPREZ Frédéric, FEIGE Jean-Jacques, SIMIAND Marie-Christine.

Membres représentés : TERRIER Laurent (donne procuration à RIFFARD Coline), BAILE Henri (donne procuration à VAN DER BEEK Cornelis), PUGEAT Véronique (donne procuration à SAMSON Yves), BOLF Edith (donne procuration à BORRAS Isabelle), VERNAY Pascale (donne procuration à FEIGE Jean-Jacques), DAUGUET Pascale (donne procuration à BERRUT Catherine), LABRIET Pierre (donne procuration à MERMILLOD Martial), SCOTTO D'ARDINO Laurent (donne procuration à Jean-Luc SCHWARTZ).

Membres absents ou excusés : tous les autres membres.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Considérant que les Chaires de Professeur Junior (CPJ) constituent une nouvelle voie de recrutement sur projet de recherche et d'enseignement ;

Considérant que les CPJ mènent à des créations de postes de professeurs des universités titulaires, avec une masse salariale soignée dans la dotation (subvention pour charge de service public) attribuée par l'État ;

Considérant que ce dispositif permet de titulariser les lauréats après une période contractuelle de 3 à 6 ans, sur la base d'une évaluation de leur activité et de leurs apports scientifiques ;

Considérant que le dispositif des CPJ est complémentaire aux autres voies de recrutement, et que ce type de recrutement doit permettre l'intensification des activités de recherche et la génération d'opportunités pour les collectifs de recherche dans ces domaines grâce à l'environnement d'accompagnement de la chaire ;

Considérant que le dispositif CPJ doit permettre de répondre à des besoins de recrutement pour lesquels il n'y a pas de vivier simple, notamment en raison de la dimension interdisciplinaire et internationale recherchée ;

Considérant les objectifs et le cadre prévus pour la mise en place du dispositif intéressant les CPJ présenté en annexe ;

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver les objectifs et le cadre prévus pour la mise en place du dispositif intéressant les Chaires de Professeur Junior (CPJ) comme présenté en annexe.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	32
Membres représentés	8
Nombre de votants	40
Voix favorables	23
Voix défavorables	9
Abstentions	8

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, les objectifs et le cadre prévus pour la mise en place du dispositif intéressant les Chaires de Professeur Junior (CPJ) comme présenté.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Publié le : 04/04/2022
Transmis au Rectorat le : 04/04/2022

Fait à Saint-Martin-d'Hères, le 15 mars 2022

Pour le Président et par délégation

Pour le Président
et par délégation
Le Directeur général des services
Jérôme PARET

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Chaires Professeurs Juniors : objectifs et cadre

Contexte général

Les chaires de professeur junior (CPJ) constituent une nouvelle voie de recrutement sur projet de recherche et d'enseignement. Ce dispositif est mis en place depuis 2021 avec l'ouverture de 92 chaires dont 74 dans des universités et 18 dans des organismes de recherche (EPST). Toutefois les précisions sur les modalités de mise en œuvre n'ont été publiées qu'au mois de décembre 2021. Si plusieurs établissements universitaires ont eu recours à ce dispositif dès l'année dernière, l'UGA a fait le choix de ne pas y recourir dans l'attente de précisions, notamment en matière de garanties financières apportées par l'Etat et de non concurrence avec la voie de recrutement ordinaire Maître de conférences (MCF)-Professeur des universités (PR). Ces précisions ont été apportées par le ministère, avec un ensemble d'assurances formelles qui permettent de questionner le fond et les finalités d'une éventuelle mise en œuvre de cette voie de recrutement à l'UGA.

Les CPJ mènent à des créations de postes de Professeurs des universités titulaires, avec une masse salariale sociée dans la dotation (Subvention pour charge de service public) attribuée par l'État. Ce dispositif permet de titulariser les lauréats après une période contractuelle de 3 à 6 ans, sur la base d'une évaluation de leur activité et apports scientifiques. Les établissements peuvent également intégrer des attentes en termes d'activités pédagogiques et d'exercice de responsabilités collectives. Il est à noter qu'en cas d'abandon de la chaire ou de non-titularisation, l'emploi et la masse salariale associée sont conservés par l'établissement.

Intégrer les CPJ dans une politique globale de ressources humaines à l'UGA

La question des CPJ doit être intégrée plus largement dans les lignes directrices de la politique de ressources humaines de l'UGA rappelées ci-dessous en ce qui concerne les enseignants-chercheurs. Le recours à ce dispositif, pour faire sens, doit permettre de répondre à des besoins que les voies existantes de recrutement ne couvrent pas.

Fluidifier l'accès au corps des PR pour les MCF HDR et contribuer au rééquilibrage Femmes/Hommes

La fluidification de l'accès au corps des PR pour les MCF HDR constitue un axe fort de la politique de ressources humaines mise en œuvre à l'UGA. L'objectif vise, sur une période de 5 ans, à promouvoir entre 80 et 100 MCF en PR. Deux dispositifs sont mis en œuvre pour y parvenir :

- le dispositif national de repyramidage défini dans la LPR,
- un dispositif local de rehaussement de MCF en PR.

L'UGA bénéficie d'un contingent potentiel de 75 repyramidages au titre de la loi de programmation de la recherche (LPR) d'ici à 2025, dont 23 pour les années 2021 et 2022. La liste des sections CNU concernées par cette première vague sera arrêtée lors du CA du 15 mars 2022.

En complément, et par anticipation, l'UGA a initié dès la campagne emplois 2022 un dispositif interne de rehaussement de postes de MCF en PR en recourant à l'ouverture de concours 46-3, ouverts à l'échelle d'une ou plusieurs sections CNU dans lesquelles le nombre de MCF HDR en poste à l'UGA nécessite de fluidifier l'accès au corps des PR. Ce dispositif volontariste, qui sera reconduit lors de chaque campagne d'emplois, est budgété dans la trajectoire pluriannuelle de l'établissement. Cinq rehaussements sont engagés lors de la campagne 2022. L'UGA se donne comme objectif d'atteindre cinq à huit rehaussements lors de chaque campagne, durant les huit années à venir, selon les viviers.

L'UGA s'est également engagée dans une politique volontariste concernant l'égalité femmes-hommes. La parité constitue par conséquent un objectif prioritaire de cette politique de fluidification d'accès au corps des PR. Ainsi la règle de privilégier le genre le moins représenté dans le corps des PR de la section concernée s'applique à ces dispositifs comme aux autres voies de recrutements.

Accompagner l'entrée de carrière des MCF et la réalisation de l'HDR

Pour que cette politique volontariste de promotion des MCF soit efficace, elle doit être adossée à des dispositifs d'accompagnement des MCF nouvellement recrutés ou s'étant investis dans des responsabilités importantes pendant leurs carrières. L'objectif consiste, dans un premier temps, de leur permettre tout d'abord de s'installer dans l'environnement de recherche grenoblois et, dans un second temps, de se projeter dans la réalisation d'une HDR. Ces objectifs seront intégrés dans la politique recherche notamment à travers l'appel à projet IRGA. La reconnaissance de cet investissement sera également renforcée dans l'attribution locale des CRCT et des dispositifs de valorisation de la carrière.

Cette politique s'appuie sur des dispositifs de décharges horaires nationaux renforcés par des dispositifs internes à l'UGA, ainsi que par des processus d'obtention de financements grâce aux appels à projet *Initiatives de recherche à Grenoble Alpes* (IRGA). L'accompagnement des EC se fait aussi par la mise en place du mentorat et d'un plan de formation des compétences transversales associées au métier d'enseignant-chercheur. Un entretien RH systématique sera proposé aux nouveaux et nouvelles MCF pendant l'année de leur prise de fonction.

Une attention particulière est, en outre, apportée aux trajectoires professionnelles longues ou marquées par des interruptions médicales ou parentales. La politique d'attribution des CRCT et des avancements tient tout particulièrement compte de la singularité de ces situations afin de permettre à chaque MCF de construire les conditions de son évolution de carrière, que ce soit en

interne à l'établissement ou dans une autre université. L'offre de formation et l'accompagnement proposé aux personnels est d'ailleurs renforcée pour appuyer les ambitions de la politique RH de l'UGA.

Accompagner la revalorisation salariale des enseignants-chercheurs et l'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes

Le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) et l'arrêté du 29 décembre 21 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires instaurent un nouveau régime indemnitaire dont les principes consistent à revaloriser le régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (EC) quels que soient leur corps et grade, de reconnaître l'ensemble des missions des EC, d'atteindre une égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes et de reconnaître l'ensemble des missions. Il est constitué de 3 volets :

1. Une composante statutaire (C1), qui remplace la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) et augmente progressivement chaque année, pour atteindre la cible de 6700 euros bruts en 2027. Elle totalisera 2800 euros en 2022. Cette composante, versée mensuellement, est attribuée à tous les personnels enseignants-chercheurs.
2. Une composante liée à l'exercice de certaines fonctions ou missions particulières (C2), appelée à remplacer la Prime pour Charges Administratives (PCA), au sujet de laquelle le dialogue social interne va s'engager courant deuxième semestre 2022. Elle sera applicable à partir du 1^{er} septembre 2022.
3. Une prime individuelle (C3) liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel au regard de l'ensemble des missions, qui remplace et transforme la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR). Cette prime sera versée pendant 3 ans et doit faire l'objet d'une demande de la part des intéressés, à l'appui d'un rapport d'activité portant sur les 4 années précédant la demande.

Seules seront maintenues les PEDR destinées aux membres de l'Institut Universitaire de France (IUF), aux personnels hospitalo-universitaires et aux lauréats de certaines distinctions scientifiques.

Pour accompagner cette revalorisation salariale et l'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes, l'UGA souhaite aller au-delà de la cible de 45% de bénéficiaires de la prime individuelle C3 recommandée par l'État. En effet, l'ambition vise à atteindre dès 2023, une proportion de 45% d'enseignants-chercheurs bénéficiaires et, sous réserve de la trajectoire financière et des financements du MESRI, à atteindre progressivement 50% de bénéficiaires. L'UGA souhaite à travers la politique d'attribution de la composante C3 que l'ensemble des missions des enseignants-chercheurs soit reconnu et valorisé. Elle se donne également pour objectif de garantir l'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes.

Mobiliser les CPJ au service de la stratégie de l'établissement en recherche et en enseignement

Le dispositif des CPJ est complémentaire aux autres voies de recrutement. Il est conçu, à l'échelle nationale, comme s'adressant avant tout à des candidats en début de carrière à fort rayonnement national ou international. Le recours aux CPJ doit toutefois s'effectuer dans un cadre précis à même de donner du sens à ce dispositif tout en répondant à différents points de vigilance :

- **Politique scientifique et vivier.** Le recrutement sur chaire de professeur junior doit s'inscrire dans le cadre de l'un des objectifs stratégiques de recherche de l'établissement, notamment :
 - l'interdisciplinarité,
 - les disciplines émergentes,
 - les sciences humaines et sociales,
 - les recherches sur les transitions et enjeux globaux et les stratégies nationales d'accélération ou exploratoires, notamment la santé, l'intelligence artificielle, le quantique, la cybersécurité, l'éducation et le numérique, les industries culturelles et créatives, l'hydrogène et les gaz verts, les batteries, etc.

Ce type de recrutement doit permettre l'intensification des activités de recherche et la génération d'opportunités pour les collectifs de recherche dans ces domaines grâce à l'environnement d'accompagnement de la chaire. Ces recrutements contribuent au renforcement de la stratégie partagée entre l'UGA et ses partenaires organismes nationaux de recherche.

La mobilisation du dispositif CPJ doit permettre de répondre à des besoins de recrutement pour lesquels il n'y a pas de vivier simple, notamment en raison de la dimension interdisciplinaire et internationale recherchée. Il s'agit également d'attirer une plus grande diversité de profils, notamment des profils internationaux, des candidats qui reviennent de l'étranger, des chercheurs ayant commencé leur carrière dans des laboratoires de recherche privés, etc.

- **Renforcement du potentiel d'encadrement.** Les CPJ donnent lieu à la création de postes de fonctionnaires titulaires dans le corps des Professeurs des universités dont la masse salariale est prise en charge par l'État. Pour que cette opportunité mène réellement à un renforcement du potentiel d'encadrement de l'établissement en recherche et en formation, il est nécessaire que la volonté et la capacité des candidats à assumer une activité d'enseignement et des responsabilités collectives fassent partie à la fois des critères de recrutement et de titularisation. Dans ce cadre, **le service d'enseignement minimal demandé aux lauréats des CPJ portées par l'UGA sera de 96 h ETD.**
- **Projet collectif.** Pour faire face au risque de fragilisation des collectifs de travail, ces recrutements doivent s'inscrire dans un projet collectif d'un laboratoire, d'un laboratoire d'excellence (Labex), d'un *cross disciplinary projet* (CDP) ou d'une fédération de recherche par exemple. Le recrutement lui-même ainsi que les moyens d'accompagnement provenant de l'ANR doivent bénéficier à ce projet collectif et pérenne. Cette exigence de l'intérêt collectif doit apparaître dans le profil ainsi que dans les critères de recrutement et de titularisation.

Mise en place d'une méthode de suivi des dispositifs RH de la LPR

Le repyramidage et les CPJ diversifient les voies d'accès au corps des PR. L'UGA mettra en place un comité de suivi des dispositifs issus de la LPR qui sera composé d'élus des conseils centraux et

de membres de l'équipe politique. Ce comité de suivi devra notamment veiller à la sécurisation des parcours des enseignants-chercheurs recrutés sur des CPJ. La méthodologie de de suivi devra faire l'objet d'échanges avec les instances sur la base de proposition d'un groupe de travail éventuellement ouvert à l'apport d'expertises extérieures.