



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
des ressources humaines**

Secrétariat général

Paris, le 05 janvier 2022

Service des personnels enseignants de
l'enseignement supérieur et de la recherche

A l'attention de

Le chef de service

DGRH A

Mesdames et Messieurs les présidents
d'université et directeurs d'établissements
d'enseignement supérieur et de recherche

Courriel.

Pierre.coural@education.gouv.fr

Mesdames et Messieurs les présidents et
directeurs généraux d'établissements publics à
caractère scientifique et technologique

72 rue Regnault
75243 Paris cedex 13

Pour information de
Mesdames et Messieurs les recteurs de région
académique et les recteurs délégués pour
l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation

Objet : Mise en place de chaires de professeur junior dans les établissements et organismes relevant du MESRI
PJ. : Trois annexes et un décret.

L'article 4 de la loi n°2020- 1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche a créé aux articles L. 422-3 du code de la recherche et L. 952-6-2 du code de l'éducation un nouveau type de contrat de pré-titularisation dénommé « **Chaire de professeur junior** ». Le dispositif a été précisé par le décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021 figurant en PJ.

Les chaires de professeur junior constituent une **nouvelle voie de recrutement sur projet de recherche et d'enseignement** permettant à son terme, entre 3 et 6 ans, et après évaluation de la valeur scientifique et de l'aptitude professionnelle de l'agent par une commission de titularisation, **d'accéder à un emploi titulaire** dans les corps de professeurs des universités et assimilés ou de directeurs de recherche.

Elles ont donc un **double visage** : dans un premier temps, elles prennent la forme d'un appel à candidatures sur un projet de recherche et d'enseignement qui conduit à la signature d'un **contrat de pré-titularisation** qui permettra dans un second temps la **titularisation** du bénéficiaire de la chaire de professeur junior. Afin de traduire cette dualité statutaire et scientifique, elles reposent sur deux objets juridiquement liés : un **contrat de pré-titularisation** et une **convention de recherche et d'enseignement**.

Chaque établissement bénéficiaire d'une chaire bénéficiera par ailleurs d'un **financement de l'ANR** d'un montant de 200 K€. Une **convention de financement entre l'établissement concerné et l'ANR** en précisera les modalités.

Le décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021 fixe le **cadre de ces chaires de professeur junior**. Il détermine également les conditions de renouvellement du contrat, les modalités d'appréciation, avant la titularisation, de la valeur scientifique et de l'aptitude à exercer les missions de chacun des corps, les modalités de nomination des membres des commissions de sélection et de titularisation et les conditions de l'engagement de servir.

Votre attention est appelée sur le **contingentement de cette voie d'accès** aux corps PR/DR : s'agissant des PR, le volume maximal est limité à 15% des recrutements autorisés dans le corps au niveau national, s'agissant des DR, ce plafond est porté à 20% au niveau du corps d'établissement. Dans les deux cas, ils ne peuvent représenter plus de la moitié des recrutements de l'établissement dans le corps pour l'année concernée. Le décret a précisé que les recrutements autorisés s'entendent du nombre total de postes à pourvoir au titre de l'année civile par l'ensemble des voies d'accès au corps concerné (concours, promotions, détachements/intégrations), y compris les entrées au titre des CPJ.

Une première campagne au titre de 2021 a permis d'ouvrir sur proposition des établissements 92 chaires dont 74 au profit des établissements d'enseignement supérieur et 18 pour les EPST.

Considérant le nombre et la qualité des projets reçus, il est décidé d'ouvrir une **deuxième campagne d'appel à manifestations d'intérêt au titre de 2022** afin de permettre la création de nouvelles chaires avant le début octobre 2022 en vous organisant de la façon suivante :

- **dès que possible** : lancement des **concertations internes** dans les établissements sur la création de chaires de professeur junior ;

- **20 février** : **transmission des propositions de créations de chaires de professeur junior pour arbitrage aux directions générales concernées (DGRI et DGESIP) avec copie aux recteurs de région académique.**

Sous réserve de l'accord du CBCM, le calibrage de cette deuxième campagne devrait être de 90 chaires pour les EPSCP et de 30 pour les EPST.

Vos travaux permettront :

- A la **mi-mars 2022** : la publication d'un **arrêté** déterminant, par établissement ou organisme, les ouvertures de chaire de professeur junior en 2022 ainsi que les thématiques retenues, ce qui vous permettra de publier l'appel à candidatures ;

- **D'avril à la mi-juin** : la sélection des projets de recherche et d'enseignement (publication des appels à candidatures par les établissements puis audition des candidats) ;

- **Fin juin 2022** : la signature du contrat de pré-titularisation, qui doit être suivie dans les 2 mois de la signature d'une convention de recherche et d'enseignement, et signature de la convention de financement avec l'ANR sur la base du contrat signé.

Les services de la DGRH, de la DGRI et de la DGESIP sont à votre disposition et à celle de vos équipes pour mettre en œuvre ce dispositif. Vous pouvez adresser vos messages à cpj@recherche.gouv.fr

Chef de service, Adjoint au Directeur Général
des Ressources Humaines

Annexe 1 - La définition du projet de recherche et d'enseignement

Le projet de recherche et d'enseignement doit répondre à un besoin spécifique lié à votre stratégie scientifique ou à votre attractivité internationale, dans des domaines de recherche qu'il vous appartiendra de justifier.

- Ce peut être soit pour renforcer votre présence et vos axes de recherche sur une thématique existante ou pour préparer de nouveaux axes d'enseignement pour répondre à des thématiques émergentes ou à une demande de vos étudiants.
- Ce peut être également l'occasion de recruter un jeune chercheur un à deux ans après sa thèse sur des domaines scientifiques en développement et, dans ce cas, une durée moyenne de contrat de l'ordre de 5 ou 6 ans peut sembler justifiée pour permettre aux potentialités de se confirmer.
- Ce peut être aussi le choix de recruter dans votre établissement ou votre organisme, sur des disciplines concurrentielles au plan international, un chercheur ou un enseignant plus confirmé qui a commencé à faire ses preuves et qui pourra être attiré par un contrat environné et la perspective d'être titularisé en 3 ou 4 ans.

Le projet sera à titre principal porté par l'établissement ou l'organisme qui prend l'engagement de titulariser à son terme le bénéficiaire de la chaire mais il peut y associer un ou des établissements ou organismes partenaires, notamment lorsqu'une partie du projet de recherche se déroulera dans un laboratoire dont l'établissement employeur et un établissement partenaire sont cotutelle, ou dans un laboratoire dont l'établissement employeur n'est pas tutelle, ou par exemple lorsque tout ou partie des obligations d'enseignement se dérouleront en dehors de l'établissement employeur.

Il est donc important qu'établissement principal et établissement(s) partenaire(s) puissent définir précisément en amont leurs rôles respectifs afin mener conjointement, le cas échéant, les opérations de recrutement, de préciser les conditions d'accueil du titulaire de la chaire tout au long de son parcours de titularisation, les apports de chacun et le partage des droits de propriété intellectuelle et des financements de l'ANR, lorsque cela est justifié.

Ces éléments seront repris dans une **convention de recherche et d'enseignement** qui sera annexée dans les 2 mois au **contrat de pré-titularisation** et signée par le bénéficiaire de la chaire, l'établissement principal et son ou ses partenaires.

Après avoir consulté vos composantes et les laboratoires placés sous votre tutelle sur les projets de recherche et d'enseignement qui pourraient justifier de mettre en place une chaire de professeur junior, vous voudrez bien transmettre les projets que vous retiendrez avec vos argumentaires de fond et une présentation financière en vue de leur examen par la DGRI et la DGEIP avec copie aux recteurs de région académique. Une fiche type est jointe au présent envoi.

Au vu des retours de la DGRI et de la DGEIP sur vos propositions, la DGRH publiera **un arrêté déterminant, par établissement ou organisme, les ouvertures de chaire de professeur junior en 2022 ainsi que les thématiques retenues** au titre de l'année 2022. Ce même arrêté mentionnera pour chaque projet le financement qui sera alloué par l'ANR (soit 200K€).

- Le financement du projet par l'ANR sera de 200 K€. Il portera au moins sur 120K€ de masse salariale pour des collaborateurs du lauréat de la chaire (doctorant, post doc, contractuel IT), le solde servant au fonctionnement du projet (missions et déplacements, abonnements, réactifs ...).

- Les modalités de versement de la subvention seront déterminées par une convention de financement avec l'ANR. La convention de recherche et de financement mentionnée au point 3 ci-après peut prévoir que ce financement fasse l'objet d'un partage entre l'organisme principal et son ou ses partenaires en raison notamment des charges relevant du projet et supportées par chacun.
- En fonction de la nature du projet, vous pourrez compléter ce financement sur vos ressources budgétaires ou en faisant appel à des financements apportés par des partenaires extérieurs.

Par ailleurs, chaque recrutement s'accompagnera d'une autorisation de création d'emploi (schéma d'emploi) et d'un financement (SCSP/masse salariale) en année pleine sur la base d'une rémunération brute annuelle minimale de 41 331€ (équivalent de l'Indice majoré IM 735) ce qui représente 55.032 € chargés en année pleine pour les EPSCP, et 59.578€ chargés pour les EPST compte tenu de la TSS.

La masse salariale et l'emploi ainsi créé permettront d'asseoir ultérieurement la titularisation. Lors de la titularisation, la masse salariale sera systématiquement examinée afin de tenir compte de l'évolution des charges sociales et notamment des charges de retraite pour être ajustée au besoin.

En cas d'abandon de la chaire ou de non-titularisation, l'emploi et la masse salariale seront conservés par l'établissement ou l'organisme mais il en sera tenu compte lors de l'attribution d'une nouvelle chaire.

Annexe 2 - La sélection des projets de recherche et d'enseignement

Sur la base de la publication de l'arrêté ministériel précité, vous pourrez publier vos **appels à candidature**. Un modèle d'appel à candidatures est joint au présent envoi. Vous pourrez le compléter en tant que de besoin. Il devra toutefois comporter :

- l'intitulé du contrat et du poste à pourvoir,
- le corps dans lequel l'intéressé a vocation à être titularisé,
- la nature et l'objet de l'appel à projets proposé,
- le montant du financement associé,
- la durée prévisible du projet
- les conditions à remplir par les candidats,
- les modalités d'organisations des auditions ainsi que la date limite de dépôt des candidatures.

Ces appels à candidatures mentionnent que seuls seront convoqués en audition les candidats préalablement sélectionnés sur dossier par la commission sélection.

Ils devront être publiés au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures sur le site internet de votre établissement ou organisme et sur le site Euraxess de la Commission européenne. Pour les enseignants-chercheurs, ils seront également affichés dans l'outil dématérialisant la procédure de recrutement dans Galaxie. Un arrêté ministériel ou une décision du président de l'organisme de recherche précisera les modalités de dépôt des candidatures (Galaxie pour les enseignants-chercheurs) et le contenu du dossier de candidature.

Le diplôme de doctorat est demandé, mais ce recrutement ne nécessite pas pour les établissements d'enseignement supérieur une inscription sur une liste de qualification préalable. Cette qualification étant l'objet même d'un contrat de pré-titularisation au terme duquel sera vérifiée la qualité de la personne pour occuper des fonctions de professeur des universités.

Il vous appartiendra en tant qu'autorité organisatrice du recrutement de vérifier la recevabilité et la complétude des dossiers déposés et d'accorder, le cas échéant, les équivalences de diplômes. Vous transmettez les dossiers recevables des candidats à la commission de recrutement dont le président et les membres sont nommés par vous et dont la composition est rendue publique.

Pour chaque appel à candidatures, cette commission est composée d'au moins six membres et d'au plus dix membres de rang égal à celui de l'emploi à pourvoir et comporte au moins 40 % de membres du même sexe et, pour moitié au moins, de membres extérieurs à l'établissement dans lequel le recrutement est ouvert, dont au moins une personne de nationalité étrangère exerçant ses activités professionnelles à l'étranger.

Au terme d'un premier examen des dossiers des candidats recevables, la commission réunie en formation plénière établit une liste de candidats retenus pour une audition.

La commission auditionne alors les candidats sélectionnés sur la base du projet de recherche et d'enseignement qu'ils présentent et du dossier qu'ils ont déposé.

Il est recommandé que l'audition des candidats comprenne une ou plusieurs mises en situation professionnelle sur site ou à distance, sous forme par exemple :

- de leçon sur un thème libre ou imposé,
- de séminaire de présentation des travaux de recherche
- de rencontre avec les étudiants ou les scientifiques de l'unité de recherche ou d'enseignement dans lequel le poste est ouvert.

Cette mise en situation peut être publique et doit obligatoirement être prévue dans l'appel à candidatures. Lors de ces phases de mise en situation, la commission de recrutement agit en observateur et n'intervient que pour assurer le bon déroulement de la mise en situation.

A l'issue des auditions, la commission désigne le candidat appelé à être recruté et en communique le nom à l'autorité organisatrice du recrutement en la motivant au regard de la qualité, l'originalité et l'interdisciplinarité du projet de recherche et d'enseignement présenté, la motivation et de la capacité d'encadrement scientifique et pédagogique des candidats à l'emploi à pourvoir.

L'autorité organisatrice du recrutement décide de la suite à donner à la proposition de la commission de recrutement et informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Annexe 3 - La signature du contrat de pré-titularisation et de la convention de recherche et d'enseignement.

Projet de recrutement à la suite d'un projet de recherche, les chaires de professeur junior ont une nature statutaire qui se traduit dans un **contrat de pré-titularisation** et une nature scientifique qui se traduit dans une **convention de recherche et d'enseignement**. Le contrat peut être signé rapidement dès que le candidat a accepté la chaire, la convention doit être annexée dans les deux mois.

1. Le contrat de pré-titularisation

Le contrat de pré-titularisation est signé par l'établissement dans lequel le candidat retenu à vocation à être titularisé. Il comporte également une signature du chef de l'établissement public partenaire, lorsque le contrat comporte des conditions particulières d'exécution dans des locaux relevant de sa responsabilité.

Outre sa date d'effet et la définition du poste occupé, le contrat précise :

- 1° La dénomination des fonctions exercées, celle de l'unité de recherche ou de la composante d'affectation, ainsi que celle du corps dans lequel l'agent a vocation à être titularisé ;
- 2° La durée du contrat ;
- 3° L'intitulé précis du projet de recherche et d'enseignement présenté ;
- 4° Les moyens garantis par l'autorité de recrutement à la réalisation de ce projet de recherche et d'enseignement;
- 5° Le nom et la qualité de la personne désignée en qualité de référent scientifique ;
- 6° Le montant de la rémunération brute mensuelle ;
- 7° Les obligations de service d'enseignement et les objectifs à atteindre en matière de recherche ;
- 8° Le cas échéant, les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent, notamment lorsque l'exécution du contrat conduit à faire des recherches ou dispenser des enseignements dans un établissement partenaire.

Si les parties en conviennent, il peut être prévu au titre des conditions particulières d'exercice de l'emploi prévues au 8° que tout ou partie de la rémunération sera versée par l'établissement partenaire. Cette situation devra également être prévue dans la convention de recherche et d'enseignement afin de transférer les montants de masse salariale à cette fin.

Le contrat comporte une période d'essai de trois mois, renouvelable une fois. Un contrat type est joint au présent envoi.

S'agissant de la rémunération brute mensuelle, celle-ci est librement fixée par l'établissement sous réserve du respect d'une rémunération brute annuelle minimale de 41 331€ (équivalent de l'Indice majoré IM 735).

Les obligations de service d'enseignement pourront être fixées de façon progressive sur la durée du contrat, par exemple, en vue de développer en deux ou trois ans un enseignement original autour de la thématique concernée par la chaire.

Le décret prévoit que ces obligations pourront être prévues de façon pluriannuelle sur la base d'une référence annuelle de :

- de 42 heures de cours magistral ou de 64 heures de travaux pratiques ou dirigés pour les chaires destinées à entrer dans un corps de professeurs des universités ;

- de 28 heures de cours magistral ou de 42 heures de travaux pratiques ou dirigés pour les agents ayant vocation à être titularisés dans un corps de directeurs de recherche.

Elles devront en tout état de cause laisser à chaque agent un temps significatif pour ses activités de recherche et seront précisées dans la convention présentée ci-après.

2. La convention de recherche et d'enseignement

Dans un délai de deux mois à compter de la date d'entrée en vigueur du contrat, une convention de recherche et d'enseignement est annexée au contrat. Elle précise pour chaque année le parcours de titularisation (tenure-track au sens littéral) qui sera suivi par l'agent durant son contrat afin de lui permettre de construire son projet de recherche et d'enseignement et d'acquérir une qualification en rapport avec les missions du corps dans lequel il a vocation à être titularisé.

Il s'agit d'une convention passée entre le bénéficiaire de la chaire, l'établissement ou l'organisme principal et, le cas échéant, l'établissement ou l'organisme partenaire. Elle précise pour chaque année du contrat :

- les engagements pris par l'agent sur les étapes de son projet de recherche et d'enseignement ;
- la répartition des moyens financiers, humains et matériels détaillés avec leur programmation sur la durée du contrat apportés par l'établissement recruteur et le cas échéant par le ou les organismes publics ou privés partenaires, notamment lorsque celui-ci assure pour un temps donné le versement de la rémunération.
- le partage du financement du projet de recherche et d'enseignement versé par l'agence nationale de la recherche et des droits de propriété intellectuelle entre les organismes publics ou privés partenaires ;
- les obligations de charge d'enseignement de l'agent et, le cas échéant, d'encadrement, de doctorants et les possibilités de co-direction de thèse ;
- les objectifs envisagés en termes de publications, de participations à des colloques et de réponses à des appels à projets ;
- les modalités de participation à des tâches d'intérêt général dans l'établissement et à des coopérations scientifiques nationales et internationales ;
- les objectifs en matière de valorisation et de transfert partenarial des travaux de recherche engagés ;
- les modalités de suivi du parcours de titularisation entre l'agent et son référent scientifique.

Pour chaque contrat, en effet, il est prévu qu'un référent scientifique soit désigné par l'autorité de recrutement parmi les membres du corps dans lequel le bénéficiaire du contrat a vocation à être titularisé afin de suivre le déroulement du contrat et d'apporter son soutien au jeune chercheur dans la réalisation de ses objectifs.