

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION MOBILITÉ

pour les enseignants-chercheurs, les contractuels

2nd degré et les contrats de professeurs juniors

Contexte :

La loi sur la transformation de la fonction publique prévoit la mise en place dans chaque établissement de « lignes directrices de gestion » en matière de mobilité des enseignant.es-chercheur.es.

Dans le respect du cadre réglementaire et des lignes directrices de gestion adoptées par le ministère, l'établissement doit préciser les actions mises en place pour favoriser les mobilités entrantes et sortantes des enseignant.es-chercheur.es.

La politique de gestion des demandes de mobilité s'inscrit dans le respect des dispositions de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, et en particulier l'article 4 selon lequel la mobilité est un droit reconnu à chaque fonctionnaire.

Le présent document concerne :

- les enseignant.es-chercheur.es.
- les contractuels 2nd degré
- les chaires de professeur junior

1- les enseignant.es-chercheur.es

- La gestion des demandes de mobilité entrante /sortante

La gestion des mobilités sortantes s'appuie sur les décrets n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions et n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignant.es-chercheur.es et portant statut particulier du corps des professeur.es des universités et du corps des maître.ses de conférences.

A chaque fois qu'elle/il le souhaite, l'enseignant.e-chercheur.e candidat.e à une mobilité peut solliciter un rendez-vous auprès des services de la Direction des Ressources Humaines et de l'Action Sociale afin d'être informé.e des différents dispositifs existants et des conditions de leur mise en œuvre.

De plus, afin de favoriser les demandes de mobilité, l'Université Lyon 2 compense les mobilités par l'attribution de postes d'attaché.e temporaire d'enseignement et de recherche dans la limite des possibilités budgétaires.

- **La gestion des demandes de détachement, de mise à disposition et de disponibilité**

L'enseignant.e ou enseignant.e-chercheur.e sollicitant un détachement, une mise à disposition ou une disponibilité, formule une demande écrite auprès de la Direction de sa composante d'enseignement. Elle/il accompagne cette demande de tous les justificatifs nécessaires, et en informe son laboratoire de recherche en parallèle.

La direction de la composante transmet ensuite cette demande à la DRHAS qui prend la décision correspondante.

Afin de faciliter la prise en compte de ces demandes dans l'organisation pédagogique de sa composante d'enseignement, elles doivent être formulées au minimum 3 mois avant la date d'effet.

Seules les demandes effectuées au titre de l'article 15 du décret 84-431 sont soumises à l'avis du Conseil académique restreint.

Le calendrier des réunions du Conseil académique (CAC) restreint est disponible sur l'intranet de l'Université.

Les autres demandes sont transmises au Conseil académique restreint pour information.

Quatre mois avant le terme du détachement ou de la disponibilité, la DRHAS informe l'enseignant.e des possibilités qui s'offrent à elle/lui. En cas de réintégration, la DRHAS en informe la composante d'enseignement de rattachement.

- **La gestion des demandes de mutation (exeat)**

Les enseignant.es-chercheur.es souhaitant quitter l'établissement dans le cadre d'une mutation peuvent effectuer la démarche sans formalité sous réserve de justifier de 3 années de fonction d'enseignant.e-chercheur.e dans l'établissement.

A défaut, elles/ils doivent solliciter l'accord de la/du Président.e de l'Université qui se prononce après avoir recueilli l'avis du conseil académique réuni en formation restreinte.

Pour ce faire, l'enseignant.e-chercheur.e formule une demande écrite à la direction de sa composante d'enseignement de rattachement qui la transmet à la DRHAS pour saisine du Conseil académique restreint, et en informe son laboratoire de recherche en parallèle.

Les demandes sont à formuler en début d'année civile afin qu'elles soient examinées avant l'ouverture des candidatures au recrutement d'enseignant.es-chercheur.es.

Le calendrier des réunions du Conseil académique restreint est disponible sur l'intranet de l'Université.

Un avis négatif ne pourra être formulé que si la mutation nuit gravement à l'organisation pédagogique de la composante et/ou scientifique du laboratoire. Le Directeur de la composante d'enseignement ou le directeur du laboratoire devra alors transmettre au Conseil académique restreint un rapport motivé.

- **La gestion des demandes de délégation**

**Les demandes de délégations à des fins d'intérêt général ou pour créer une entreprise.*

Les enseignant.es-chercheur.es peuvent être placés.es en délégation à des fins d'intérêt général ou pour créer une entreprise en application du décret n°84-431. La délégation peut être à temps incomplet.

La délégation est prononcée par arrêté de la/du Président.e après avis du Conseil académique restreint.

Une convention fixe l'objet et les modalités de la délégation.

**Les demandes de délégation auprès d'organisme de recherche.*

Pendant cette période, l'enseignant.e-chercheur.e cesse tout ou partie de son service d'enseignement afin de se consacrer à son projet de recherche.

Elle/il ne peut pas percevoir d'heures complémentaires sur la période en délégation, ni participer aux activités pédagogiques de sa composante.

Les candidatures se font selon un calendrier fixé par les organismes de recherche.

Elles sont ensuite examinées par le Conseil académique restreint pour avis. Dans la mesure où le projet présenté n'est pas en contradiction avec les orientations de recherche de l'établissement, le Conseil donne un avis favorable.

Une convention fixe l'objet et les modalités de la délégation.

- Le recrutement

Les candidatures à un emploi d'enseignant.e-chercheur.e sont examinées par un comité de sélection conformément aux dispositions du décret n°84-431.

Les mutations des enseignant.es-chercheur.es s'effectuent dans les mêmes conditions.

Toutefois, les mutations et les détachements dans le cadre d'un rapprochement de conjoint ou pour les BOE bénéficient d'un mode d'examen dérogatoire, au titre d'un droit de priorité légal.

C'est alors le Conseil académique restreint qui tient lieu de comité de sélection. Il peut s'appuyer sur des responsables pédagogiques et scientifiques de la composante et de l'unité de recherche d'accueil (à la condition que celles/ceux-ci ne soient pas membre du comité de sélection) pour évaluer l'adéquation du profil (sur la partie recherche et sur la partie enseignement) de la/du candidat.e au poste à pourvoir.

S'il n'arrive pas à départager deux candidatures, il renvoie l'examen des dossiers au comité de sélection avec l'ensemble des autres candidatures déclarées recevables.

Le/la Président.e peut, sous réserve de l'accord du Conseil académique, proposer le recrutement sur des postes d'enseignant.e-chercheur.e exclusivement par la mutation en application des articles 33 et 51 du décret n°84-431.

Le recrutement s'effectue dans le respect du cadre exposé dans le guide pour les comités de sélection.

L'objectif de recrutement par mutation doit permettre de tendre vers les objectifs fixés par les LDG ministérielles (20% de recrutement par mutation pour les PU et 15% pour les MCF).

II - Les enseignant.es contractuel.les 2nd degré

Pour pourvoir des emplois d'enseignants devenus vacants et dans l'attente du recrutement d'un titulaire, des contractuels 2nd degré peuvent être recrutés par l'Université.

Le recrutement est réalisé, après appel à candidature, par une commission composée a minima du Directeur de la composante ou de son représentant.

Les enseignant.es contractuels du 2nd degré peuvent être recrutés à temps plein ou incomplet. Ils/elles sont rémunérés par référence à l'arrêté du 29 aout 2016 relatif à l'évaluation professionnelle des agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.

La rémunération sera fixée en fonction de l'expérience professionnelle en rapport et tiendra compte dans la mesure du possible de la rémunération antérieure.

Sont recrutés en 1^{ère} catégorie, les titulaires d'un diplôme de licence minimum. Les recrutements en 2^{ème} catégorie concernent les titulaires d'un diplôme inférieur à la licence.

	Professeur 1 ^{ère} catégorie	Professeur 2 ^{ème} catégorie
Sans expérience	INM 367	INM 354
1 an d'expérience	INM 388	INM 372
2 ans d'expérience	INM 410	INM 389
4 ans d'expérience	INM 431	INM 407
6 ans d'expérience	INM 453	INM 425
9 ans d'expérience	INM 475	INM 457

III - Les Chaires de professeurs junior

Les Chaires, créées par le décret 2021-1710 du 17 décembre 2021 relatif au contrat de chaire de professeur junior prévu par l'article L. 952-6-2 du code de l'éducation et par l'article L. 422-3 du code de la recherche, ont pour objectif de recruter par contrat d'une durée de 3 à 6 ans des titulaires d'un doctorat dans le cadre d'un projet de recherche et d'enseignement. L'objectif étant à terme, une titularisation dans le corps des Professeurs des universités.

Après appel à candidature, les candidats sont sélectionnés par une commission composée conformément aux dispositions de l'article 9 du décret 2021-1710. La/le directeur/trice du laboratoire et le/la directeur/trice de la composante ou leur représentant en font partie.

Le projet sur lequel est opéré le recrutement doit s'inscrire dans la stratégie de l'établissement, dans des domaines de recherche qu'il convient de justifier. Il doit permettre, selon la circulaire :

- Soit de renforcer les forces de l'établissement sur des thématiques existantes ou sur des thématiques émergentes, en lien avec de nouveaux axes d'enseignement ;
- Soit de recruter un.e jeune chercheur.e sur des domaines scientifiques en développement ;
- Soit de recruter un.e EC plus confirmé.e sur des disciplines concurrentielles au plan international.

La commission procède à l'examen des dossiers puis auditionne les candidats sélectionnés. Elle est composée de 6 à 10 membres dont au moins 50% de spécialistes de la discipline, au moins 50% d'extérieurs et 40% de chaque sexe.

Elle est constituée par le/la Président.e sur proposition des Directeurs.trices de laboratoire et de composante.

Outre l'examen des dossiers en lien avec le projet de recherche et d'enseignement présenté, la commission portera une attention particulière :

- A la dimension internationale du parcours du candidat (cursus accompli à l'étranger, collaborations scientifiques, publications, etc.)
- A la diversité de son parcours professionnel en dehors de l'Université Lyon 2 au travers des différents contrats de travail réalisés dans un établissement public d'enseignement supérieur et/ou de recherche en France ou à l'étranger ou dans une structure de droit privé.

Les candidats retenus sont ensuite auditionnés. Les auditions peuvent comprendre une ou plusieurs mises en situation professionnelle dont les termes sont nécessairement portés à la connaissance des candidats lors de l'appel à candidature.

Après les auditions, la commission délibère et se prononce en fonction des mérites des candidats. Les mérites portent notamment sur la qualité, l'originalité et l'interdisciplinarité de ses activités, projets de recherche et d'enseignement mais également sur la motivation et la capacité d'encadrement scientifique et pédagogique, ainsi que sur la capacité à s'approprier et à développer le projet de recherche adossé à la Chaire

La commission propose alors au/à la Président.e le nom du/de la candidat.e à recruter. Celui-ci, au regard de cette proposition des appréciations portées sur l'ensemble des candidat.es auditionnés, décide de recruter ou non, le candidat sur un contrat de Chaire de professeur junior.