

DELIBERATION**du Conseil d'administration de l'Université du Mans****Séance du 24 mars 2022****II. DÉLIBÉRATIONS, INFORMATIONS, ET DÉBAT D'ORIENTATION GÉNÉRAL****1.1.2– Ouverture de chaire(s) de professeur junior.****LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

- VU** *le code de l'Éducation et notamment son Art. L.712-3 ;*
- VU** *les statuts de l'Université du Mans approuvés par le Conseil d'Administration réuni en séance le 12 octobre 2017 ;*
- VU** *le décret n° 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*

APRES EN AVOIR DELIBERE,

- **Approuve à la majorité des voix avec 3 abstentions, 18 voix pour et 4 voix contre, l'Ouverture de chaire(s) de professeur junior. Le détail est annexé à la présente.**

Le Mans, le 29 mars 2022

Le Président de l'Université du Mans

Pascal LEROUX

Nombre de membres en exercice lors de la séance du 24 mars 2022 : 36
--

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

Décret n° 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

NOR : ESRH2118417D

Publics concernés : titulaires d'un doctorat candidats à un appel à projets de recherche et d'enseignement par un contrat donnant vocation à la titularisation dans les corps de professeurs des universités ou assimilés relevant du titre V du livre IX du code de l'éducation et de directeurs de recherche.

Objet : modalités de recrutement sur projet de recherche et d'enseignement par un contrat dénommé « Chaire de professeur junior » permettant à son terme, 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 ou assimilés ou de directeurs de recherche.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le décret détermine les modalités d'application des articles L. 422-3 du code de la recherche et L. 952-6-2 du code de l'éducation qui créent un nouveau type de contrat donnant vocation à la titularisation dans les corps de professeurs des universités ou assimilés et de directeurs de recherche, dénommé « Chaire de professeur junior ». Il fixe notamment les conditions d'équivalence de diplôme exigées pour le recrutement sur projet de recherche et d'enseignement en qualité d'agent contractuel, les modalités de la procédure de sélection, 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.

Références : le décret peut être consulté sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 952-2 et L. 952-6-2 ;

Vu le code de la recherche, notamment ses articles L. 411-3 et L. 422-3 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 modifié fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques ;

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° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;

Vu le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;

Vu le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date des 9 et 19 juillet 2021 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décète :

CHAPITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 1^{er}. – Le présent décret précise les modalités de recrutement selon la voie du contrat à durée déterminée de droit public mentionné aux articles L. 952-6-2 du code de l'éducation et L. 422-3 du code de la recherche et dénommé contrat de chaire de professeur junior.

Art. 2. – Chaque année, un arrêté du ministre compétent fixe pour chaque corps, domaine de recherche et établissement public concerné, le nombre de contrats de chaire de professeur junior susceptibles d'être pourvus. Cet arrêté mentionne également le montant du financement apporté par l'agence nationale de la recherche au projet de recherche et d'enseignement associé à la chaire de professeur junior.

Dans cette perspective, le chef d'un établissement public candidat pour bénéficier de cette voie de recrutement justifie auprès du ministre compétent des besoins de cet établissement en fonction des projets nécessaires à la mise en œuvre de sa stratégie scientifique, prévue notamment dans son contrat d'établissement, ou au renforcement de son attractivité internationale.

Art. 3. – Le nombre de recrutements autorisés dans chaque corps pris en compte pour le calcul du nombre de postes susceptibles d'être offerts au recrutement par la présente voie en application du deuxième alinéa du I des articles L. 952-6-2 du code de l'éducation et L. 422-3 du code de la recherche correspond au nombre total de postes à pourvoir au titre de l'année civile par l'ensemble des voies d'accès au corps concerné, y compris cette voie.

Art. 4. – La rémunération brute mensuelle minimale versée à l'agent pendant la durée de son contrat est fixée par arrêté des ministres chargés de la recherche, de l'enseignement supérieur, du budget et de la fonction publique.

CHAPITRE II

MODALITÉS DE SÉLECTION ET DE RECRUTEMENT

Art. 5. – Les candidats qui ne sont pas titulaires d'un doctorat font reconnaître l'équivalence avec le doctorat de leurs diplômes universitaires, qualifications et titres selon l'une des procédures suivantes :

1° Pour le recrutement par contrat donnant vocation à la titularisation dans un corps de professeurs relevant du titre V du livre IX du code de l'éducation, par décision du conseil académique ou, dans les établissements non dotés d'un conseil académique, du conseil scientifique ou de l'organe en tenant lieu, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 22 du décret du 6 juin 1984 susvisé ;

2° Pour le recrutement par contrat donnant vocation à la titularisation dans un corps de directeurs de recherche, par application de l'article 17 du décret du 30 décembre 1983 susvisé.

Art. 6. – L'appel public à candidatures en vue de procéder au recrutement de ces agents contractuels donne lieu à l'élaboration d'avis de recrutement. Cet avis précise, pour chaque poste à pourvoir, l'intitulé du contrat et du poste concerné, le corps dans lequel l'intéressé a vocation à être titularisé, la nature et l'objet du projet de recherche et d'enseignement proposé et le montant du financement associé, la durée prévisible du projet, les conditions requises de la part des candidats, le contenu du dossier de candidature tel que défini par l'arrêté mentionné à l'article 7 du présent décret, les modalités d'organisation des auditions ainsi que la date limite de dépôt des candidatures et, le cas échéant, le nom de l'établissement public partenaire principalement chargé de l'exécution du contrat. Cet avis mentionne que seuls seront convoqués à l'audition les candidats préalablement sélectionnés sur dossier par la commission de sélection mentionnée à l'article 9.

Cet avis est publié au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures sur le site internet dont dispose l'établissement dans lequel l'emploi est à pourvoir, le cas échéant sur la plateforme de publication des offres d'emploi du service ministériel compétent, sur le site internet de chaque établissement public partenaire de celui-ci et sur le site Euraxess de la Commission européenne.

Préalablement à l'ouverture du recrutement, pour chaque poste ouvert, l'autorité compétente pour organiser les opérations de recrutement décide s'il y a lieu de recourir à une ou plusieurs mises en situation et en définit les modalités à partir de celles mentionnées au troisième alinéa de l'article 10. Ces modalités, qui prennent une forme identique pour l'ensemble des candidats à un même poste, sont indiquées dans l'avis de recrutement.

Art. 7. – Selon des modalités précisées par arrêté du ministre intéressé, les candidats doivent adresser leur candidature :

1° Au service ministériel compétent pour les contrats donnant vocation à être titularisé dans un corps de professeurs relevant du titre V du livre IX du code de l'éducation ;

2° Ou à l'établissement public de recherche recruteur pour les contrats donnant vocation à être titularisé comme directeur de recherche relevant de l'établissement.

Art. 8. – L'autorité organisatrice du recrutement accuse réception de chaque candidature et en vérifie la recevabilité. Elle transmet les dossiers recevables à la commission de sélection mentionnée à l'article 9.

Art. 9. – L'autorité de recrutement constitue la commission de sélection prévue, selon le cas, au troisième alinéa du I de l'article L. 952-6-2 du code de l'éducation ou de l'article L. 422-3 du code de la recherche. Cette commission est composée d'au moins six membres et d'au plus dix membres. Ils sont choisis en raison de leurs compétences, en majorité parmi les spécialistes du domaine de recherche considéré. La composition de la commission de sélection est rendue publique avant le début de ses travaux.

Sont considérés comme membres extérieurs à l'établissement les chercheurs, enseignants-chercheurs et personnels assimilés qui n'ont pas la qualité d'électeur pour les élections au conseil d'administration de l'établissement dans lequel l'emploi est à pourvoir.

En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

Art. 10. – La commission procède à un premier examen des dossiers de candidature, notamment au vu du projet de recherche et d'enseignement présenté. Au terme de cet examen, elle établit la liste des candidats sélectionnés pour une audition.

La commission auditionne alors chaque candidat sélectionné.

L'audition peut comprendre, lorsque l'avis de recrutement le prévoit, une ou plusieurs mises en situation professionnelle sur site ou à distance, sous forme notamment d'une ou plusieurs leçons sur un thème libre ou imposé, de séminaire de présentation de travaux de recherche ou de rencontre avec les étudiants ou les enseignants-chercheurs, chercheurs ou assimilés de l'unité de recherche ou d'enseignement dans laquelle le poste est ouvert. Cette mise en situation peut être publique dans les conditions prévues par l'avis de recrutement. Lors de ces phases de mise en situation, la commission de sélection agit en observateur et n'intervient que pour assurer le bon déroulement de la mise en situation.

Art. 11. – A l'issue des auditions, la commission de sélection délibère et se prononce en fonction des mérites des candidats, en prenant en compte la qualité, l'originalité et, le cas échéant, l'interdisciplinarité des projets de recherche et d'enseignement présentés, la motivation des candidats et leur capacité d'encadrement scientifique et pédagogique.

Après délibération, la commission désigne le candidat appelé à être recruté et en communique le nom à l'autorité organisatrice du recrutement. Cette communication est accompagnée d'un rapport de la commission comportant les appréciations sur l'ensemble des candidats auditionnés.

Si l'autorité de recrutement décide de donner suite à la procédure de recrutement, elle propose au candidat retenu un contrat de chaire de professeur junior et informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

CHAPITRE III

LE CONTRAT

Art. 12. – Le contrat est signé par le candidat retenu et par le chef de l'établissement public de recrutement ou, le cas échéant, par le chef de l'établissement public partenaire principalement chargé de l'exécution du contrat. 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 retenu qui fait l'objet de la convention de recherche et d'enseignement mentionnée à l'article 16 ;

4° Les moyens garantis par l'autorité de recrutement pour 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 tout ou partie du projet de recherche et d'enseignement se déroule au sein d'un établissement partenaire.

Dans un délai de deux mois à compter de la date de signature du contrat, la convention de recherche et d'enseignement prévue à l'article 16 est annexée au contrat.

Art. 13. – Le contrat de chaire de professeur junior est régi, sous réserve des dispositions du présent décret, par les dispositions des titres I^{er} à VII et X à XIII du décret du 17 janvier 1986 susvisé, à l'exception du titre I^{er} *bis* et des articles 1, 1-3, 1-4, 3-2 à 3-10, 4, 5 à 9, 45-1-1, 45-3 à 46 et 48.

Art. 14. – Les obligations de service d'enseignement peuvent être fixées de façon pluriannuelle sur la durée du contrat, sans être inférieures :

1° Pour les agents ayant vocation à être titularisés dans un corps de professeurs relevant du titre V du livre IX du code de l'éducation à une référence annuelle de 42 heures de cours magistral ou de 64 heures de travaux pratiques ou dirigés, ou toute combinaison équivalente ;

2° Pour les agents ayant vocation à être titularisés dans un corps de directeurs de recherche, de 28 heures de cours magistral ou de 42 heures de travaux pratiques ou dirigés, ou toute combinaison équivalente.

Ces obligations de service doivent laisser à chaque agent un temps significatif pour ses activités de recherche. Pendant la durée du contrat, il ne peut effectuer de travaux supplémentaires ni de cours complémentaires.

Par dérogation au premier alinéa de l'article 2 du décret du 29 avril 2002 susvisé, il peut bénéficier d'un compte épargne temps. Pour les agents qui sont titularisés dans un corps soumis à régime d'obligations de service mentionné à l'article 7 du décret du 25 août 2000 susvisé, ce compte épargne temps doit être soldé dans l'année qui suit leur titularisation.

Art. 15. – Il peut être prévu que tout ou partie de la rémunération est versée par l'établissement public partenaire. Mention doit alors en être faite au titre des conditions particulières d'exercice de l'emploi prévues au 8° de l'article 12.

CHAPITRE IV

CONVENTION DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT – SUIVI DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT

Art. 16. – Une convention de recherche et d'enseignement précise le parcours de titularisation à suivre par l'agent recruté en application des dispositions des articles L. 952-6-2 du code de l'éducation ou L. 422-3 du code de la recherche afin de lui permettre d'acquérir une qualification en rapport avec les missions du corps dans lequel il a vocation à être titularisé.

Cette convention est signée, au plus tard dans les deux mois à compter de la date de signature du contrat, par l'établissement de recrutement et l'agent contractuel ainsi que, le cas échéant, par le ou les organismes publics ou privés partenaires à l'exécution de la convention. Elle précise notamment, pour chaque année d'exécution du contrat, dans le respect des dispositions des articles L. 952-2 du code de l'éducation ou de l'article L. 411-3 du code de la recherche :

- 1° Les engagements pris par l'agent sur les étapes de son projet de recherche et d'enseignement ;
- 2° 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 dans la situation mentionnée à l'article 15 ;
- 3° 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 ;
- 4° L'organisation du service d'enseignement attribué à l'agent et, le cas échéant, d'encadrement de doctorants ainsi que les possibilités de co-direction de thèse ;
- 5° Les objectifs envisagés en termes de publications, de participations à des colloques et de réponses à des appels à projets ;
- 6° Les modalités de participation à des tâches d'intérêt général dans l'établissement et à des coopérations scientifiques nationales et internationales ;
- 7° Les objectifs en matière de valorisation et de transfert partenarial des travaux de recherche engagés ;
- 8° Les modalités de suivi périodique du parcours de titularisation entre l'agent et son référent scientifique mentionné à l'article 17.

Art. 17. – Un référent scientifique est désigné, par l'autorité de recrutement, parmi les membres du corps dans lequel le bénéficiaire du contrat a vocation à être titularisé.

Il est chargé de suivre le déroulement du contrat et d'apporter son soutien à l'agent dans la réalisation du parcours de titularisation prévu dans la convention de recherche et d'enseignement.

A la moitié de la durée du contrat de l'agent, le référent scientifique, assisté de deux enseignants-chercheurs ou chercheurs de rang égal à celui de l'emploi susceptible d'être occupé après titularisation, réalise une évaluation dans le respect des dispositions de l'article L. 952-2 du code de l'éducation ou de l'article L. 411-3 du code de la recherche. Elle est transmise à l'intéressé, qui peut y apporter ses observations.

Un document de suivi du parcours de titularisation est établi au plus tard trois mois avant le terme du contrat et transmis à l'intéressé, qui peut y apporter ses observations dans un délai de quinze jours. Passé ce délai, le référent scientifique transmet ce document à la commission de titularisation prévue à l'article 22.

Le référent scientifique ne peut exercer ces fonctions à l'égard de plus de deux agents recrutés par contrat de chaire de professeur junior simultanément. Sur décision motivée, rendue notamment à la suite d'une demande formulée par l'agent, l'autorité responsable de la désignation du référent scientifique peut procéder à son remplacement. Dans ce cas, le contrat est modifié en conséquence.

CHAPITRE V

ÉVOLUTION DU CONTRAT ET TITULARISATION

Art. 18. – Le contrat comporte une période d'essai de trois mois, renouvelable une fois pour une durée au plus équivalente.

Au cours de cette période, il peut être librement mis fin au contrat par l'autorité de recrutement sans indemnité ni préavis ou par l'agent sans préavis. Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est motivée et notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

Avant le terme de la période d'essai, l'autorité de recrutement vérifie avec le bénéficiaire du contrat et son référent scientifique l'adéquation de l'emploi occupé et de l'unité de recherche ou d'enseignement d'affectation avec le projet de recherche et d'enseignement. Si une nouvelle affectation est nécessaire, un avenant au contrat est établi. Dans ce cas, lorsque la convention de recherche et d'enseignement a déjà été conclue, elle est également modifiée en conséquence.

Art. 19. – A l'issue de la période d'essai, après avis de la commission consultative paritaire et après avis du référent scientifique, l'autorité de recrutement peut mettre fin au contrat en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues à son contrat ou de faute disciplinaire.

Après la période d'essai, l'autorité de recrutement peut mettre fin au contrat en cas d'insuffisance professionnelle, après avis de la commission consultative paritaire et après avoir pris l'avis du référent scientifique.

Le licenciement intervient selon les modalités précisées aux articles 47, 47-1 et 47-2 du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Art. 20. – Sauf lorsque le licenciement intervient pendant la période d'essai ou pour faute disciplinaire, l'agent licencié avant le terme du contrat a droit à un préavis de :

- 1° Quinze jours pour les agents qui ont moins de six mois d'ancienneté ;
- 2° Un mois pour ceux qui ont une ancienneté comprise entre six mois et deux ans ;
- 3° Deux mois pour ceux qui ont une ancienneté d'au moins deux ans.

Art. 21. – L'agent informe l'autorité signataire du contrat de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. En cas de démission postérieure à la période d'essai, l'agent est tenu de respecter un préavis dont la durée est celle mentionnée à l'article 20.

En cas de rupture de l'engagement du fait de l'intéressé, l'autorité ayant procédé au recrutement peut, sans préjudice des droits moraux de l'agent, confier la poursuite du projet de recherche et d'enseignement à la personne de son choix. Le nom de l'agent reste mentionné dans les publications et exploitations de ces travaux.

Art. 22. – I. – Deux mois au plus tard avant le terme du contrat, l'aptitude professionnelle et le parcours de titularisation de l'agent sont examinés par une commission de titularisation dont les membres, y compris son président, sont désignés par l'autorité responsable de l'organisation du recrutement.

Pour l'agent ayant vocation à être titularisé dans un corps de professeurs relevant du titre V du livre IX du code de l'éducation, la commission de titularisation apprécie sa capacité à diriger des recherches au vu du haut niveau scientifique de l'agent, du caractère original de sa démarche dans le domaine de la science pour lequel il a été recruté, de son aptitude à maîtriser une stratégie de recherche dans un domaine scientifique ou technologique suffisamment large et, le cas échéant, de sa capacité à encadrer des jeunes chercheurs.

II. – La commission est composée d'au moins quatre membres et d'au plus six membres. Ils sont choisis en raison de leurs compétences, en majorité parmi les spécialistes du domaine de recherche considéré.

Sont considérés comme membres extérieurs à l'établissement les chercheurs, enseignants-chercheurs et personnels assimilés qui n'ont pas la qualité d'électeur pour les élections au conseil d'administration de l'établissement dans lequel l'emploi est à pourvoir.

III. – La commission de titularisation se prononce au vu du dossier de l'agent et après son audition. Le dossier de l'intéressé contient notamment le document de suivi du parcours de titularisation établi par le référent scientifique, l'avis de ce dernier sur l'aptitude de l'agent, ainsi que les observations le cas échéant apportées par l'agent. En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

Si la commission de titularisation déclare l'agent apte à exercer les missions du corps dans lequel il a vocation à être titularisé, le chef de l'établissement, selon le cas :

- 1° Transmet son nom au ministre intéressé en vue de sa nomination par l'autorité compétente en qualité de titulaire dans le corps de professeurs concerné ;
- 2° Ou le titularise dans le corps de directeurs de recherche relevant de l'établissement.

Après titularisation, l'agent est affecté dans l'emploi qu'il occupait en tant que bénéficiaire du contrat.

Si la commission de titularisation estime que l'aptitude et le parcours de titularisation de l'agent révèlent des capacités professionnelles insuffisantes, le contrat prend fin.

Art. 23. – Si la commission de titularisation estime que l'intéressé n'a pas encore fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes pour exercer les missions du corps dans lequel il avait vocation à être titularisé, l'autorité de recrutement prononce, compte tenu du calendrier du projet de recherche et d'enseignement et de la durée du contrat initial, le renouvellement du contrat pour une durée ne pouvant excéder une année dans la limite totale de six années. A l'issue de cette période, la commission de titularisation apprécie à nouveau l'aptitude professionnelle de l'agent dans les conditions prévues à l'article 22.

Art. 24. – La titularisation est subordonnée à l'engagement de servir dans la fonction publique civile ou militaire ou dans la magistrature ou dans un emploi relevant des services de l'Union européenne ou dans l'administration d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

La durée de l'engagement de servir est égale à la durée du contrat dont l'intéressé a bénéficié, majorée, le cas échéant, des périodes de renouvellement.

En cas de refus de signature ou de rupture de l'engagement du fait de l'intéressé constatée par l'autorité de recrutement, celui-ci rembourse à l'autorité ayant procédé au recrutement 20 % de la totalité de la rémunération brute versée au cours du contrat en application du 6° de l'article 12.

Ce remboursement est proratisé selon le nombre d'années accomplies au regard de la durée de l'engagement de servir.

Il peut être dispensé en tout ou partie de cette obligation :

- 1° Pour les agents relevant d'un corps de professeurs relevant du titre V du livre IX du code de l'éducation, par arrêté du ministre intéressé ;

2° Pour les agents relevant d'un corps de directeurs de recherche, par décision du chef de l'établissement public concerné.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Art. 25. – A l'annexe 3 du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques, au sein de la rubrique « Ministère de l'éducation nationale, enseignement supérieur recherche », il est ajouté la ligne suivante :

« décret n° 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 ».

Art. 26. – La ministre de la transition écologique, le ministre de l'économie, des finances et de la relance, la ministre de la culture, la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, le ministre de l'agriculture et de l'alimentation, la ministre de la transformation et de la fonction publiques et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargé des comptes publics, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 17 décembre 2021.

JEAN CASTEX

Par le Premier ministre :

*La ministre de l'enseignement supérieur,
de la recherche et de l'innovation,*

FRÉDÉRIQUE VIDAL

La ministre de la transition écologique,

BARBARA POMPILI

*Le ministre de l'économie,
des finances et de la relance,*

BRUNO LE MAIRE

La ministre de la culture,

ROSELYNE BACHELOT-NARQUIN

*Le ministre de l'agriculture
et de l'alimentation,*

JULIEN DENORMANDIE

*La ministre de la transformation
et de la fonction publiques,*

AMÉLIE DE MONTCHALIN

*Le ministre délégué
auprès du ministre de l'économie, des finances
et de la relance, chargé des comptes publics,*

OLIVIER DUSSOPT

Chaire de professeur junior-Fiche projet type

Établissement/organisme porteur : Université du Mans

Nom du chef d'établissement/d'organisme : Pascal Leroux, Président de l'Université du Mans

Site concerné : *le cas échéant*

Région académique : Région Pays de la Loire

Établissements/organismes partenaires : *le cas échéant*

Nom du projet : Matériaux et Nanostructures Magnétiques

Éventuellement acronyme : MNM's

Mots-clés : *donner 5 mots-clés caractérisant le projet scientifique*

Physique, Magnétisme, Nanomatériaux, Spintronique, Grands instruments

Durée visée : 4 ans

Thématique scientifique : Physique

Section (s) CNU/CoNRS/CSS correspondante (s) : 28e section

Stratégie d'établissement : *décrire en quoi le recrutement est en lien avec la stratégie de l'établissement (15 lignes maximum)*

L'Université du Mans a déployé une politique volontariste de regroupement de ses équipes de recherche et formation en lien avec l'innovation. Cette stratégie a permis, par un effet de taille capitalisant nos forces avec le CNRS, de faire ressortir des secteurs d'excellence différenciants propres tels que l'Institut des molécules et matériaux du Mans (IMMM - UMR 6283 CNRS). Cette Unité Mixte de Recherche, qui résulte de la fusion de quatre UMR-CNRS de chimie et de physique en 2012, est dans le domaine des matériaux, l'une des unités de recherche les plus importantes de l'Ouest de la France et la plus grande de notre établissement. Pleinement associé au dépôt du dossier PIA4 « ExcellencES » en janvier 2022, l'Institut porte l'une des trois *Graduate Schools* de notre établissement, avec pour ambition de devenir un centre international de référence pour la recherche, la formation et l'innovation. En étroite association avec le Centre de Transfert de Technologie du Mans (CTTM), l'Institut a également pour vocation de favoriser le transfert de technologie et la valorisation, et le renforcement des liens avec le tissu industriel local et national. La Chaire Professeur Junior s'intègre donc pleinement dans une politique volontariste de renforcement d'une niche d'excellence scientifique pour notre établissement.

Stratégie du laboratoire d'accueil : *décrire en quoi le recrutement est en lien avec la stratégie du laboratoire d'accueil (15 lignes maximum)*

L'étude de nanostructures magnétiques est une thématique de premier plan au sein de notre institut. Ces activités ainsi que notre parc instrumental (spectrométrie Mössbauer) ont été identifiés comme un positionnement scientifique majeur lors de notre dernière évaluation HCERES. Nous souhaitons donc renforcer cette activité et ouvrir de nouvelles perspectives scientifiques. La spectrométrie Mössbauer « conventionnelle » est devenue une technique de routine, mais il est néanmoins nécessaire d'avoir une connaissance solide

de ses fondements afin de pouvoir extraire des informations pertinentes et physiques à partir des structures hyperfines des spectres obtenus sous différents *stimuli* (température, champ magnétique, atmosphère, pression, ...). La stratégie du laboratoire est d'élargir ses champs d'investigation vers une étude dynamique des structures hyperfines, ce qui requiert une ouverture à l'utilisation de sources synchrotron permettant une approche temporelle en raison des facilités instrumentales offertes sur les sites type ESRF, DESY, SPRING8 ou BROOKHAVEN, ainsi que la versatilité des modes d'applications. Par ailleurs, le dichroïsme circulaire (XMCD) permettrait d'élargir le spectre d'informations pour les travaux développés par les membres de l'équipe.

Résumé du projet scientifique : 15 lignes maximum

Le projet de recherche a pour objectif de pérenniser les activités centrées sur la Spectrométrie Mössbauer (SM) « dite conventionnelle » au plan national et international, en les élargissant grâce à l'utilisation des grands instruments. Ces approches basées sur ces différentes techniques complémentaires soutiendraient les physiciens de l'IMMM travaillant sur l'étude des phénomènes physiques à l'aide de sources lumineuses ultrarapides et/ou de techniques de spectroscopie optique et ultrarapide en régime linéaire et non linéaire, afin de mieux comprendre les phénomènes physiques aux échelles de temps ultra-courtes (le magnétisme, la plasmonique, ...), ainsi que les caractérisations traditionnelles mais cruciales aux échelles méso/nanométriques des matériaux fonctionnels développés par l'IMMM (caractérisation de matériaux cristallisés ou nanométriques, détermination des états d'oxydations et des environnements locaux, relation structure-propriétés). Ce projet s'appuiera sur les expertises en outils numériques (Monte Carlo, DFT...) déjà présentes sur site. Le projet s'inscrit aussi dans le contexte important du renouveau du magnétisme non-conventionnel et de la spintronique.

Résumé du projet d'enseignement : 15 lignes maximum

La Graduate School "Molécules et Matériaux" a été créée en 2021 et a pour objectif de renforcer la formation à et par la recherche en lien étroit entre les masters de physique et de chimie de l'Université du Mans, l'Institut des Molécules et Matériaux du Mans (UMR 6283) et l'école doctorale 3MG. Le candidat à la chaire de professeur junior participera à la création d'un nouveau parcours en lien avec la physique et la chimie du solide. Ce parcours sera basé sur une approche pédagogique innovante combinant une approche classique (Cours, TD...) et une pédagogie sur projets. Dans ce dernier cas, la formation inclura un apprentissage par projets en groupe et une implication forte dans des projets de recherche au sein des équipes de recherche. Une telle formation permettra une prise en compte non seulement de l'apprentissage de compétences en termes de connaissances scientifiques mais également en termes de connaissances transversales comme la gestion de projets. Elle permettra également d'exploiter complètement les avantages d'une formation à et par la recherche pour former les étudiants à la fois aux métiers de la recherche mais également aux métiers industriels par une acquisition de compétences scientifiques, technologiques ou transversales.

Synthèse financière : à réaliser à partir de la fiche financière jointe, décrire les besoins financiers et leur répartition pour mener à bien le projet scientifique (doctorant, post-doctorant, IT, équipement, ...)

Total financé sur CPJ (dont package ANR)	420 128€
Co-financement IMMM	16 000€
Total du projet	436 128€

Les besoins financiers de la Chaire se répartiront comme suit :

Salaire de la Chaire : **220 128€** (Coût total de 55 032€/an)

Financement ANR : **200 000€**

- Financement d'un contrat doctoral sur 3 ans : 120 000€
- Missions : 20 000€ (Participation à des congrès nationaux et internationaux : 2 000€/an ; collaboration et visites scientifiques : 3 000€/an)
- Sources radioactives pour la spectrométrie Mössbauer : 15 000€ (2 sources en 4 ans)
- Mise à niveau de la spectroscopie Mössbauer : 25 000€
- Synthèse de nanomatériaux magnétiques : 15 000€
- Fluides, gaz : 5 000€ (Azote et hélium liquide pour la spectrométrie Mössbauer)

Co-Financement IMMM : **16 000€**

- Fluides, gaz : 10 000€ (Azote et hélium liquide pour la spectrométrie Mössbauer)
- Matériel informatique : 2 000€ (Achat d'un ordinateur et accessoires)
- Consommables : 4 000€ (Produits chimiques)

Diffusion scientifique : préciser les résultats attendus en termes de diffusion scientifique (publications, communications,...)

La diffusion scientifique se fera par l'intermédiaire des publications dans des journaux internationaux à comité de lecture et par la participation à des congrès internationaux. L'équipe de recherche dans laquelle sera accueillie la chaire est déjà impliquée dans plusieurs réseaux nationaux et internationaux.

Science ouverte : le projet s'inscrit-il dans une démarche de science ouverte ? Si, oui décrire sa mise en œuvre.

L'Institut et l'Université du Mans s'inscrivent dans une démarche de science ouverte en rendant accessible l'ensemble de sa production scientifique. Cette démarche se fait par l'intermédiaire de la plateforme HAL sur laquelle sont déposées les publications en accès libre. L'Université du Mans accompagnera ainsi le ou la titulaire de la Chaire Professeur Junior dans sa démarche de dépôt de publications mais également de participation à divers manifestations. En effet, depuis cette année, l'Université du Mans a positionné la science ouverte encore un peu plus au cœur de sa politique de diffusion scientifique en organisant une « Open Access Week » et en soutenant la création du club de lecture *ReproductibiliTea*.

Science et société : le projet envisage-t-il une communication auprès du grand public ? Si oui : préciser de quelle manière et à quelle échéance

L'Université du Mans est particulièrement sensible à cette thématique Science et Société (dépôt d'un dossier en vue de la labellisation SAPS en mars 2022) et dispose depuis 8 ans, d'un

service Culture Scientifique sur lequel le ou la titulaire de la Chaire Professeur Junior pourra s'appuyer pour conduire sa démarche de communication auprès du grand public. L'Institut participe tous les ans à plusieurs actions de diffusion de la culture scientifique comme la Nuit Européenne des Chercheurs, la Fête de la science, des chercheurs aux musées ou bien l'accueil de lycéens ou de collégiens pour des visites de laboratoire ou des stages de courte durée. La présentation des phénomènes magnétiques est un des thèmes forts de ces actions et sera renforcée par cette chaire.

Indicateurs : préciser les indicateurs de suivi du déploiement du projet et la méthodologie de leur suivi

Durant la durée totale de la Chaire (4 ans), il sera demandé deux rapports d'étape : un à mi-parcours après deux ans de Chaire et un final au bout des 4 ans. Ces rapports permettront d'évaluer les indicateurs du Professeur Junior selon quatre facteurs :

- *Production scientifique* : publications, participation à des congrès internationaux, implication dans des réseaux scientifiques... Ces indicateurs permettront d'estimer non seulement la production scientifique développée autour du projet mais également le rayonnement des activités de recherche ainsi que leur visibilité nationale et internationale. Même si ces indicateurs peuvent être considérés selon des aspects quantitatifs (nombre de publications, facteur d'impact, nombre de congrès...), ils seront essentiellement évalués d'un point de vue qualitatifs pour se focaliser sur l'impact et la pertinence des travaux de recherche menés au cours du projet.

Jalon : 1 publication/an les 2 premières années, 2 publications/an les années suivantes, 1 congrès international/an, co-encadrement d'une thèse durant la durée du projet

- *Capacité à l'auto-financement*. En effet, pour développer l'activité de recherche le candidat devra être en mesure d'obtenir des contrats de recherche régionaux, nationaux et internationaux.

Jalon : 1 projet régional ou national obtenu sur la durée du projet

- *Enseignement* : mise en place de projets scientifiques dans la Graduate School et participation à l'ouverture d'un parcours spécifique de formation sur projets de recherche.
- *Diffusion de la culture scientifique* : mise en place d'actions spécifiques pour vulgariser auprès du grand public le projet de recherche et ses implications potentielles sur la vie quotidienne.

Jalon : participation à une action de culture scientifique durant la durée du projet

Chaire de professeur junior-Fiche projet type

Établissement/organisme porteur : Le Mans Université – laboratoire LIUM (Laboratoire d'Informatique de l'Université du Mans) / Le Mans Université

Nom du chef d'établissement/d'organisme : Pascal Leroux

Site concerné : *Le Mans*

Région académique : Nantes

Établissements/organismes partenaires : *le cas échéant*

Nom du projet :

A.I.Mans

Mots-clés : *Deep Learning, Natural Language Processing, speech processing,*

Durée visée : 5 ans

Thématique scientifique : Traitement automatique du langage multimodal

Section (s) CNU/CoNRS/CSS correspondante (s) : CNU 27

Stratégie d'établissement : *décrire en quoi le recrutement est en lien avec la stratégie de l'établissement (15 lignes maximum)*

Le recrutement d'un.e professeur.e junior (PJ) est un élément fort de la politique de l'Université du Mans qui vise à renforcer sa visibilité dans le domaine de l'intelligence artificielle et du traitement automatique du langage naturel et de la parole. L'établissement souhaite valoriser une expertise du laboratoire d'informatique LIUM, reconnue nationalement et internationalement dans ce domaine, pour développer un lien fort avec les acteurs locaux et régionaux. L'Université du Mans a vocation à favoriser l'intégration des technologies d'intelligence artificielle par les acteurs régionaux en formant des experts à travers un programme ambitieux de formation initiale et continue, en transférant les connaissances et techniques via des partenariats et en participant au débat public autour de l'intelligence artificielle et de son assimilation par la société civile. La politique de l'Université du Mans en matière d'intelligence artificielle tend à renforcer un domaine d'excellence à travers les recherches du LIUM, à appuyer les collaborations existantes entre le laboratoire d'informatique et les autres laboratoires de recherches comme l'acoustique, la linguistique, les sciences de l'éducation mais également à développer les compétences transdisciplinaires des chercheurs de l'université d'autres domaines comme la science des matériaux, la géologie ou la géographie en leur permettant de se former à ces technologies et à bénéficier de l'expertise des chercheurs en informatique dans lequel s'inscrit le projet de création d'une chaire A.I. Mans

Stratégie du laboratoire d'accueil : *décrire en quoi le recrutement est en lien avec la stratégie du laboratoire d'accueil (15 lignes maximum)*

Le Laboratoire d'Informatique de l'Université du Mans (LIUM) développe et maintient des systèmes à l'état de l'art dans ses axes de recherche et participe à des campagnes d'évaluations internationales. Ces systèmes à l'état de l'art permettent au LIUM de se confronter à des verrous scientifiques et technologiques pour proposer des avancées dans le domaine du traitement automatique du langage. L'équipe Language and Speech Technology (LST) développe ses recherches autour du paradigme des réseaux de neurones profonds qui offrent à l'équipe un socle fédérateur favorisant le travail en synergie. L'apprentissage automatique est au cœur de la plupart des projets de recherche. L'exploitation des réseaux au cours du temps est un axe novateur encore rarement étudié qui est

développé par l'équipe LST avec des applications variées dans la caractérisation du locuteur, la transcription, la synthèse, l'analyse du langage et la traduction automatique. L'équipe LST tient à développer ses recherches avec un souci d'expliquabilité et d'interprétabilité nécessaire à l'assimilation de ces technologies par le grand public et à leur utilisation dans des domaines sensibles. L'équipe LST organise pour 4 ans (2022-2025) des workshops internationaux regroupant environ 50 chercheurs pour travailler 2 mois par an sur ces thématiques. Le/la PJ sera impliqué.e dans l'organisation de ces événements et dans leur pérennisation pour les années suivantes.

Résumé du projet scientifique : 15 lignes maximum

Le projet scientifique de la chaire s'inscrit dans la politique de l'équipe LST du LIUM dans le domaine du traitement automatique du langage qui comprend 5 axes de recherche : la traduction automatique, la transcription de la parole, l'analyse de la parole, la caractérisation du locuteur et la synthèse de la parole. L'objectif principal est de développer une **IA de traitement du langage multimodale et multilingue** qui repose sur un espace de représentation commun pour les modalités parole et texte dans différentes langues. Le ou la candidat.e devra développer ses activités de recherche afin de renforcer le caractère transverse de ces représentations à travers une combinaison pertinente de modalités (par ex. : vidéo et texte ou texte et parole), de tâches (par ex. : caractérisation du locuteur et synthèse de la parole, compréhension de la parole et traduction automatique, reconnaissance de la parole et synthèse de résumé automatique) et de langues. Ses travaux de recherche tendront à développer des systèmes automatiques intégrant l'humain au cœur du traitement en utilisant des approches d'apprentissage actif et en explorant les problématiques d'expliquabilité et d'interprétabilité afin de permettre à l'utilisateur naïf d'enseigner au système automatique ou d'en extraire des éléments compréhensibles. Ce projet visera également le renforcement de collaborations existantes (Facebook, Orange, Airbus) ou la création de nouveaux partenariats (Oracle, HuggingFace...).

Résumé du projet d'enseignement : 15 lignes maximum

Le ou la candidat.e intégrera l'équipe pédagogique du Master en intelligence artificielle du département d'informatique de l'UFR Sciences et Techniques de l'Université du Mans. Son implication aura pour but de renforcer les compétences en apprentissage profond (apprentissage auto-supervisé, GANs, Transformer, méthodologies et protocoles pour l'IA...) mais également dans les infrastructures dédiées à l'apprentissage automatique et aux sciences des données (calcul distribué, SLURM, MPI), l'utilisation d'un cluster de calcul (ssh, temux, jupyter-lab, conda) ou le *cloud computing*. Fort de compétences reconnues en traitement automatique du langage et de la parole l'équipe pédagogique souhaite élargir son offre de formation en adaptant les contenus à d'autres types de données (images, séquences temporelles générées par différents types de capteurs, graphes...) afin de répondre aux besoins spécifiques du tissu industriel local et régional en apprentissage automatique. Cette action s'inscrira dans la volonté de l'équipe pédagogique de développer l'apprentissage et la formation continue en lien avec les partenaires industriels mais également à destination d'un public académique de chercheurs et enseignant chercheurs non-informaticiens souhaitant développer des compétences en apprentissage automatique.

Synthèse financière : à réaliser à partir de la fiche financière jointe, décrire les besoins financiers et leur répartition pour mener à bien le projet scientifique (doctorant, post-doctorant, IT, équipement, ...)

Total financé sur CPJ (dont package ANR)	475 160 €
Co-financement	55 840 €
Total du projet	531 000 €

Le financement MESRI du projet correspond à 275 160 € de salaire pour le ou la Professeur.e junior, complété par 49 840 € financés par Le Mans Université afin d'atteindre un salaire chargé de 65 000 €/an.

Les 200 000€ du package CPJ de l'ANR seront utilisés pour recruter un.e chercheur.e post-doctorant.e pour une durée de 2 ans à un salaire brut annuel employeur de 58 000 €, cinq stagiaires recherches de niveau M2 pour un budget total de 15 000 €.

Un.e ingénieur.e support sera financé.e à temps partiel à hauteur de 24 000 € sur les 5 ans afin de participer à la gestion du réseau industriel et aux interactions avec les acteurs locaux. Un budget de 30 000 € sera utilisé pour le financement du cluster de calcul GLICID qui servira de support aux recherches du CPJ, du post-doc et des stagiaires.

Enfin un budget de mission de 15 000€ est prévu pour assister à des conférences ou visiter des collaborateurs. Le LIUM contribue au financement de deux ordinateurs portables pour le ou la PJ et le ou la post-doctorant.e pour un budget de 6 000€.

Diffusion scientifique : préciser les résultats attendus en termes de diffusion scientifique (publications, communications,...)

La stratégie du projet A.I.Mans consiste à identifier les partenaires locaux et régionaux potentiels, à utiliser les canaux de diffusions les plus appropriés pour toucher ces acteurs et leur présenter les résultats du projet. La dissémination visera aussi les décideurs publics afin de clarifier les enjeux de société liés à l'intelligence artificielle.

Les résultats de ce projet seront également diffusés sous forme de publications scientifiques dans les journaux internationaux et conférences des différentes communautés scientifiques concernées comme l'apprentissage automatique, le traitement du langage naturel et de la parole (IEEE TASLP, Computer Speech and Language, Speech Communication, ACL, NACL, EACL, NIPS, ICASSP, Interspeech). Les publications seront diffusées via des plateformes open-access (Open- AIRE, HAL...).

Science ouverte :

Ce projet s'inscrit dans une démarche de science ouverte à laquelle le LIUM et l'équipe LST sont historiquement très attachés, l'ensemble des développements de l'équipe LST étant publiés sous licence libre. Les ressources et données produites seront également, dans la mesure du possible, rendues publiques et partagées avec la communauté scientifique. L'ensemble des publications scientifiques seront publiées sous open-access (*gold* ou *green*) et disponibles sur HAL. L'Université du Mans accompagnera ainsi le ou la titulaire de la Chaire Professeur Junior dans sa démarche de dépôt de publications mais également de participation à divers manifestations. En effet, depuis cette année, l'Université du Mans a positionné la science ouverte encore un peu plus au cœur de sa politique de diffusion scientifique en organisant une « Open Access Week » et en soutenant la création du club de lecture *ReproductibiliTea*.

Science et société :

L'Université du Mans est particulièrement sensible à cette thématique Science et Société (dépôt d'un dossier en vue de la labellisation SAPS en mars 2022) et dispose depuis 8 ans, d'un service Culture Scientifique sur lequel le ou la titulaire de la Chaire Professeur Junior pourra s'appuyer pour conduire sa démarche de communication auprès du grand public. Le projet A.I.Mans contribuera à la communication du LIUM auprès du grand public en participant aux événements européens (Nuit Européenne des Chercheurs), nationaux (Fête de la science) et locaux (TRIUM, JPO de l'Université du Mans, Le Mans Sonore). La Chaire A.I.Mans aura pour but de développer la communication et la collaboration avec les instances publiques et acteurs industriels locaux et régionaux afin de diffuser les progrès de l'intelligence artificielle avec le grand public et les acteurs locaux. Le projet A.I.Mans s'inscrit dans la politique sociétale de l'équipe LST, dans la lignée de projets comme l'ANR GEM (*Gender Equality Monitoring*) dont le but est d'analyser la place des femmes dans les médias français, ou de l'ANR Extensor et du H2020 ESPERANTO qui permettent le développement de mesures des biais dans les systèmes automatiques afin de garantir l'équité des traitements automatiques.

Indicateurs : Le projet sera évalué tout au long des 5 ans à travers le nombre et la qualité des articles scientifiques publiés, le nombre d'actions de communication menées auprès du grand public. La mise en place et la gestion du réseau d'acteurs locaux, la diversité et le nombre de ces acteurs seront également évaluées ainsi que l'implication dans l'équipe pédagogique. Il sera également demandé au PJ de participer aux dépôts de projets ANR et Horizon Europe, notamment pour pérenniser l'organisation des workshops JSALT/ESPERANTO.