



UNIVERSITÉ PARIS 1
PANTHÉON SORBONNE

GUIDE DE L'ENSEIGNANT- CHERCHEUR



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HRS4R

HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS

- Label de la Commission européenne -



Guide de l'enseignant-chercheur Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Édition : 28 septembre 2023

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	6
1. GESTION DES CARRIÈRES DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	7
1.1. RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	7
A) ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES	7
B) ENSEIGNANTS-CHERCHEURS CONTRACTUELS	7
1.2. ÉVOLUTION DE LA CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	8
A) NOMINATION ET CLASSEMENT	8
B) AVANCEMENT	9
1.3. FORMATIONS PROPOSÉES AUX ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	9
1.4. RÉGIME INDEMNITAIRE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	10
1.5. MOBILITÉS DE CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	11
A) LA MISE À DISPOSITION (ARTICLE 20-1 DU DÉCRET DU 6 JUIN 1984)	11
B) LE DÉTACHEMENT (ARTICLES 15 À 17 DU DÉCRET DU 6 JUIN 1984)	11
C) LA DISPONIBILITÉ (ARTICLES 44 À 49 DU DÉCRET N°85-986 DU 16 SEPTEMBRE 1985)	11
D) LE CONGÉ PARENTAL (ARTICLES 52 À 56 DU DÉCRET N°85-986 DU 16 SEPTEMBRE 1985)	12
E) LA DÉLÉGATION (ARTICLES 11 À 14-3 DU DÉCRET DU 6 JUIN 1984)	12
F) PROGRAMMES DE MOBILITÉ INTERNATIONALE	12
1.6. FIN DE CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	13
2. MISSION D'ENSEIGNEMENT	14
2.1. SERVICE STATUTAIRE D'ENSEIGNEMENT	14
2.2. CADRAGE DES HEURES COMPLÉMENTAIRES	14
2.3. DEMANDES D'AUTORISATION DE CUMUL	15
2.4. OBLIGATION DE RÉSIDENCE	16
2.5. OUTILS PÉDAGOGIQUES	16
3. MISSION DE RECHERCHE	17
3.1. AFFECTATION EN UNITÉ DE RECHERCHE	17
A) UR ET UMR	17
B) RÉSEAUX DE RECHERCHE	17
C) SIGNATURE DES PUBLICATIONS	17
D) IDENTITÉ NUMÉRIQUE : CV ET PRODUCTION SCIENTIFIQUE	17
E) LES MÉTIERS DE SOUTIEN À LA RECHERCHE DANS LES UNITÉS DE RECHERCHE	18
3.2. LES OUTILS DE FINANCEMENT	18
A) LE BQR OU « BONUS QUALITÉ RECHERCHE »	18
B) L'APPEL À PROJET POLITIQUE SCIENTIFIQUE	18
C) LES AUTRES APPELS EN INTERNE	19
D) FINANCEMENT PAR DES AGENCES DE FINANCEMENT EXTÉRIEURES	19

3.3. CONGÉS POUR RECHERCHE	19
A) CRCT, DÉLÉGATIONS ET AMÉNAGEMENTS DE SERVICE	19
B) EFE, UMIFRE ET ÉTABLISSEMENTS DE RECHERCHE À L'ÉTRANGER	19
3.4. INSCRIPTION DANS UNE ÉCOLE DOCTORALE (ED)	20
A) LES ED ET LE COLLÈGE DES ED	20
B) LE PROFESSEUR DÉLÉGUÉ AUX THÈSES ET HABILITATIONS	20
3.5. SUIVI DE CARRIÈRE	20
A) CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU) ET ÉVALUATIONS	20
B) LE SUIVI DE CARRIÈRE	20
4. ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL	21
4.1. INSTANCES COLLECTIVES/CONSEILS (MISSIONS)	21
4.2. SERVICES CENTRAUX SUPPORTS	22
5. QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)	23
5.1. SANTÉ	23
5.2. MÉDECIN DU TRAVAIL	24
5.3. HANDICAP	24
5.4. LOCAUX DE TRAVAIL	25
5.5. RESTAURATION	26
5.6. ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES	26
5.7. DISPOSITIFS DE LUTTE CONTRE LES HARCÈLEMENTS ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS)	27
5.8. PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL	27
5.9. ACTION SOCIALE	27
6. PRÉVENTION ET GESTION DES CONFLITS	29
6.1. COMITÉ D'ÉTHIQUE	29
6.2. RÉFÉRENTS DÉONTOLOGIE ET INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE	29
6.3. MÉDIATEUR	29
7. PROCÉDURE DISCIPLINAIRE	30

PRÉAMBULE

Ce guide est principalement conçu comme un outil pour les enseignants-chercheurs, maitresses et maîtres de conférences, professeures et professeurs des Universités. Il s'adresse aussi aux enseignants-chercheurs contractuels que sont les doctorants et doctorantes, les ATER et les post-doctorants. Les PRCE et PRAG titulaires du doctorat dont le statut ne comporte pas de mission recherche mais qui poursuivent une telle activité – notamment au travers de leur affectation à une équipe de recherche – y trouveront des éléments qui pourront leur être utiles. Il pourra en être de même pour les chercheuses et chercheurs affectés dans des unités de recherche de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Bien que visant une certaine exhaustivité, ce guide ne traite pas toutes les questions, ainsi celles spécifiques aux chercheurs employés comme vacataires ou celles concernant la structuration en composantes d'enseignement, services ou instituts. Ce guide pourra être complété amélioré pour rester en prise avec l'évolution du métier et de l'institution. La forme grammaticale masculine, d'usage en français pour désigner les statuts et les fonctions (professeur, directeur, doctorant), est utilisée dans ce guide. Cependant, le choix a été fait, parfois, de faire varier le genre grammatical afin de rappeler que les fonctions sont remplies par des femmes et des hommes.

Les enseignants-chercheurs ont une **double mission d'enseignement et de recherche**. Ils concourent à l'accomplissement des missions du service public de l'enseignement supérieur prévues par l'article L. 123-3 du code de l'éducation, ainsi qu'à l'accomplissement des missions de la recherche publique mentionnées à l'article L. 112-1 du code de la recherche et rappelées dans le décret fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs ([Art 2, alinéa 1er du décret n°84-431 du 6 juin 1984](#)). Ce guide rappelle leurs missions et obligations et décrit les étapes de leur carrière selon la réglementation nationale. Il décrit également l'environnement constitué par les unités de recherche dans lesquelles les enseignants-chercheurs sont affectés et les écoles doctorales dans lesquelles ces derniers, lorsqu'ils sont habilités à diriger des recherches, encadrent les jeunes chercheurs que sont les doctorants. Il décrit également l'environnement proposé par l'établissement pour faciliter la recherche : outils de financement spécifiques, partenariats stratégiques nationaux et internationaux inclus dans la politique scientifique de l'Université.

Ce guide rappelle que, dans l'accomplissement de leurs missions, les enseignants-chercheurs jouissent d'une **pleine indépendance** et d'une entière **liberté d'expression**, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du code de l'éducation, les principes de tolérance et d'objectivité. Il rappelle aussi que la **liberté académique** – articles L123-9, L141-6 et L952-2 du Code de l'éducation – implique des exigences, notamment celle de l'intégrité scientifique. Les enseignants-chercheurs doivent se conformer, dans leur recherche et dans leur enseignement, aux règles éthiques telles que définies par le [code de conduite européen pour l'intégrité en recherche](#) (révisé en 2017) qui identifie quatre valeurs fondamentales : **responsabilité, respect, honnêteté et fiabilité**. Il rappelle que les enseignants-chercheurs doivent également respecter les règles de déontologie propres à leur statut de fonctionnaire (articles [L121-1 à L125-4 du Code général de la fonction publique](#)) qui implique **la dignité, l'impartialité, l'intégrité, la probité, la neutralité et le respect du principe de laïcité**, ainsi que **la prévention de tout conflit d'intérêt**. La déontologie propre au métier d'enseignant-chercheur impose, par ailleurs, des **conduites respectueuses et non discriminatoires** vis-à-vis des collègues enseignants, chercheurs ou administratifs, ainsi que vis-à-vis des étudiants.

Le guide de l'enseignant-chercheur s'inscrit dans l'approche européenne pour **la transparence des procédures et l'égalité des chances dans l'accès aux ressources et aux promotions de carrières**. Il réaffirme la démarche adoptée par l'établissement pour renforcer des procédures de recrutement ouvertes, transparentes et fondées sur le mérite ([OTM-R](#)), notamment grâce à l'utilisation plus systématique de la plateforme [Euraxess](#) et l'adhésion à la [Charte européenne du Chercheur et au Code de conduite pour le recrutement des chercheurs](#), l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ayant obtenu le [label Human Resources Strategy for Researchers \(HRS4R\)](#) en 2021.

1. GESTION DES CARRIÈRES DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

1.1. RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

A) ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES

Les enseignants-chercheurs titulaires sont répartis entre le corps des maîtres de conférences et le corps des professeurs des universités.

L'accès à un emploi de maître de conférences nécessite une inscription préalable sur la liste nationale de qualification du [Conseil national des universités \(CNU\)](#). Cette inscription peut être obtenue dans le cadre de campagnes annuelles, via le portail Galaxie. Pour ce faire, tout candidat doit satisfaire à l'une des conditions fixées par l'article 1er de [l'arrêté du 11 juillet 2018 relatif à la procédure d'inscription sur les listes de qualification aux fonctions de maître de conférences ou de professeur des universités](#). Une fois obtenue l'inscription sur la liste de qualification, il est possible de se déclarer candidat aux concours d'accès à un emploi de maître de conférences, ouvert au recrutement au sein d'un établissement d'enseignement supérieur et de recherche, selon une modalité particulière d'accès.

S'agissant des **professeurs des universités**, ils et elles sont recrutés :

- 1°) Dans toutes les disciplines, par concours ouverts par établissement en vue de pourvoir un ou plusieurs emplois d'une même discipline.
- 2°) En outre, dans les disciplines juridiques, politiques et de gestion, par des concours nationaux d'agrégation de l'enseignement supérieur (article 42 du décret du 6 juin 1984).

Les différentes voies d'accès fixées par l'article 46 du décret du 6 juin 1984 font référence. La [loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030](#) a supprimé l'inscription par le CNU sur une liste de qualification aux fonctions de professeur des universités pour tous les candidats qui ont la qualité de maître de conférences titulaire (ou enseignant-chercheur assimilé), dès son entrée en vigueur et pour toutes les sections du CNU (article 5 de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020) :

- si le candidat est maître de conférences titulaire (ou enseignant-chercheur assimilé) à la date d'examen de la recevabilité de sa candidature, il peut candidater sur un ou des emplois de professeurs des universités ouverts aux concours même s'il ne détient pas de qualification « professeur des universités » en cours de validité. Il n'est pas non plus nécessaire d'en présenter la demande ;
- si le candidat n'est pas maître de conférences titulaire (ou enseignant-chercheur assimilé) à cette même date, il doit disposer d'une qualification aux fonctions de professeurs des universités délivrée par le CNU en cours de validité (V. conditions fixées par l'article 2 de [l'arrêté du 11 juillet 2018 relatif à la procédure d'inscription sur les listes de qualification aux fonctions de maître de conférences ou de professeur des universités](#)). Le conseil académique siégeant en formation restreinte est habilité à dispenser les candidats étrangers de cette qualification nationale.

Les autres conditions statutaires, notamment être titulaire d'une habilitation à diriger des recherches ou en être dispensé par le CNU, demeurent.

B) ENSEIGNANTS-CHERCHEURS CONTRACTUELS

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) sont des agents contractuels de l'Etat recrutés par contrat à durée déterminée. Le décret statutaire relatif aux ATER prévoit différentes modalités d'accès au recrutement en qualité d'ATER, tenant compte de la situation du candidat ([Décret n°88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur](#)).

A temps complet, les ATER assurent 128 heures de cours ou 192 heures de TD ou 288 heures de TP ou toute autre combinaison équivalente. A temps partiel, le nombre d'heures effectives doit être au minimum de 64 heures de cours, 96 heures de travaux dirigés ou 144 heures de travaux pratiques, ou toute combinaison équivalente, par an. Ils assurent également les tâches liées à leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service susmentionnées. Aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut leur être confiée.

Les doctorants contractuels sont recrutés par contrat d'une durée de trois ans, sur proposition du directeur de l'école doctorale, après avis du directeur de thèse et du directeur de l'unité ou équipe de recherche concernée. Le service du doctorant contractuel peut être exclusivement consacré aux activités de recherche liées à la préparation du doctorat ou inclure, outre ces activités de recherche, des activités complémentaires, à l'instar d'une mission d'enseignement pour un service au plus égal à un tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants chercheurs, soit 64 htd (V. article 5 du [décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche](#)). Lorsque les doctorants contractuels assurent un service d'enseignement, ils sont soumis aux diverses obligations qu'implique cette activité et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens relevant de leurs enseignements. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service prévues par le contrat

Des **chercheurs postdoctoraux**, titulaires du diplôme de doctorat, peuvent être recrutés par un contrat de droit public dénommé « contrat post doctoral » en application de [l'article L. 412-4 du code de la recherche](#). Ce contrat a pour objet l'exercice par la chercheuse ou le chercheur d'une activité de recherche dans le cadre d'un projet retenu au titre d'un appel à projets international ou national ou défini par l'établissement. Le contrat postdoctoral doit être conclu au plus tard trois ans après l'obtention du diplôme de doctorat, pour une durée minimale d'un an et maximale de trois ans. Le contrat est renouvelable une fois dans la limite d'une durée totale de quatre ans. Les modalités de recrutement, les conditions de l'exercice des fonctions et les mesures d'accompagnement des bénéficiaires de ces contrats sont fixées par le [décret n° 2021-1450 du 4 novembre 2021](#).

Des **enseignants-chercheurs contractuels** peuvent être recrutés, pour une durée déterminée ou indéterminée, en application de [l'article L. 954-3 du code de l'éducation](#), suivant les modalités précisées par délibération du conseil [d'administration](#).

1.2. ÉVOLUTION DE LA CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

A) NOMINATION ET CLASSEMENT

Le recrutement des enseignants-chercheurs donne lieu à un classement de l'agent dans le grade tenant compte de son ancienneté et de ses expériences antérieures. L'accès à un corps se fait en principe par le premier grade. Les différents échelons contenus au sein des grades d'un corps sont associés à des indices qui déterminent la rémunération.

Lors de la nomination dans un corps d'enseignant-chercheur (maître de conférences ou professeur des universités), l'université fixe, à titre provisoire, la rémunération de l'agent grâce aux éléments dont elle dispose sur ses expériences antérieures. Il revient ensuite à l'agent, dans un délai d'un an à compter de sa nomination en qualité de maître de conférences stagiaire ou de professeur des universités de demander le réexamen de sa situation au regard des règles de reprise des services antérieurs ([Décret n° 2009-462 du 23 avril 2009 relatif aux règles de classement des personnes nommées dans les corps d'enseignants-chercheurs des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur](#)). Le reclassement est à effet rétroactif et prend effet à la date de nomination

B) AVANCEMENT

L'évolution de carrière et la rémunération des enseignants-chercheurs est basée sur des grilles indiciaires comportant des évolutions périodiques en fonction du grade et de l'ancienneté.

Le corps des professeurs des universités comprend trois grades (articles 52 à 57 du [décret n°84-431 du 6 juin 1984](#)) :

- la classe exceptionnelle comportant 2 échelons ;
- la 1ère classe comportant 3 échelons ;
- la 2ème classe comportant 7 échelons.

Le corps des **maîtres de conférences** comprend deux grades (articles 36 à 40-1 du [décret n°84-431 du 6 juin 1984](#)) :

- la hors classe, comportant 6 échelons et un échelon exceptionnel ;
- la classe normale, comportant 9 échelons.

Le passage d'une classe à une autre se fait au choix et sous conditions, via la procédure d'avancement de grade (Article 40 (MCF) et 56 (PR) du [décret n°84-431 du 6 juin 1984](#)), pour moitié sur proposition des sections compétentes du CNU et pour moitié sur proposition du conseil académique.

Il revient aux enseignants-chercheurs remplissant les conditions de promouvabilité de déposer leur dossier de candidature à un avancement de grade au sein de leur corps. La procédure s'effectue pour tous les candidats sur l'application Electra du site Galaxie.

Les échelons à l'intérieur d'une même classe sont gravis progressivement et de manière automatique en fonction de l'ancienneté de l'enseignant-chercheur, excepté pour le passage au deuxième échelon de la classe exceptionnelle des professeurs et le passage à l'échelon exceptionnel de la hors-classe pour les maîtres de conférences. Dans ces deux cas, il convient de déposer un dossier via la procédure de l'avancement de grade décrite au paragraphe précédent.

1.3. FORMATIONS PROPOSÉES AUX ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Le service de la formation des personnels au sein de la Direction des ressources humaines accompagne tous les personnels de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, notamment **tous les enseignants-chercheurs**, dans l'acquisition de compétences nouvelles afin de remplir au mieux leur fonction et de favoriser leur évolution professionnelle (V. [référentiel formations](#)).

Dans le cadre de la formation continue des enseignants-chercheurs, l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne propose également un certain nombre de sessions de formations et de rencontres organisées et animées par le Service des usages numériques. Ces sessions d'une durée d'une ou deux heures se déroulent soit en ligne soit sur site. Le guide des formations pédagogie et numérique, ainsi que le calendrier de ces formations est consultable sur le [site de l'université](#).

Une formation obligatoire visant l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier à destination des **maîtres de conférences stagiaires** est également proposée conformément au décret n° 2017-854 du 9 mai 2017 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 ([articles 32 et 32-1](#)) et à l'arrêté du 8 février 2018 fixant le cadre national de la formation visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques des maîtres de conférences stagiaires. Cette formation peut tenir compte de leur parcours antérieur et être accompagnée d'un tutorat. Le directeur de chaque service ou composante auquel est affecté le stagiaire établit un avis sur le suivi de la formation dont ce dernier bénéficie. Ce avis est ensuite transmis au conseil académique en formation restreinte préalablement à la titularisation. Au cours de leur formation, les maîtres de conférences stagiaires sont déchargés d'un sixième du service d'enseignement, soit 32 hetd. **Ils ne peuvent pas effectuer d'enseignements complémentaires pendant cette période.**

Au cours des cinq années suivant leur titularisation, les maîtres de conférences bénéficient, sur leur demande, d'une formation complémentaire à celle délivrée durant l'année de stage visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier. A ce titre, ils bénéficient, sur leur demande, d'une décharge d'activité d'enseignement, dont le volume cumulé sur l'ensemble de la période de cinq ans ne peut excéder le sixième d'un service d'enseignement annuel (soit 32 hetd).

1.4. RÉGIME INDEMNITAIRE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Conformément au [décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié par le décret n° 2022-1231 du 13 septembre 2022](#), le régime indemnitaire applicable aux enseignants-chercheurs comprend trois composantes :

- Une **indemnité liée au grade (C1)** : cette indemnité est versée en application d'un barème annuel par grade aux enseignants-chercheurs qui exercent en position d'activité ou de délégation. Elle est attribuée aux enseignants-chercheurs accomplissant l'intégralité de leurs attributions individuelles de service telles qu'arrêtées par le président de l'établissement. Elle est attribuée selon les mêmes modalités aux personnels placés en délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique et aux personnels qui bénéficient de décharges de service ou dont certaines activités font l'objet d'une équivalence horaire prévue par le [II de l'article 7 du décret du 6 juin 1984](#).
- Une **indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières (C2)**. Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par décision du chef d'établissement conformément aux principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration et aux lignes directrices de gestion de l'établissement. Cette indemnité est versée pour des fonctions ou responsabilités qui sont exercées par les enseignants-chercheurs en sus de leurs obligations de service. Elle ne peut bénéficier aux enseignants-chercheurs placés en position de délégation à temps complet, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique. Cette composante ne peut pas être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire prévue par le II de l'article 7 du décret du 6 juin 1984. Les enseignants-chercheurs peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, l'indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières en décharge de service, par décision du président de l'Université, selon des modalités définies par le conseil d'administration. La décharge de service ne peut alors excéder les deux tiers des obligations de services d'enseignement (128 hetd). Les bénéficiaires de ces décharges de service ne peuvent être autorisés à effectuer des enseignements complémentaires.
- Une **prime individuelle (C3)** : elle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignants-chercheurs à l'article L. 123-3 du code de l'éducation. Pour prétendre au bénéfice de la prime individuelle, l'enseignant-chercheur doit faire acte de candidature, laquelle est accompagnée du rapport d'activités mentionné à [l'article 7-1 du décret du 6 juin 1984](#). La période de référence de l'évaluation porte sur les quatre années précédant la candidature. Après avis de la section compétente du Conseil national des universités et du conseil académique en formation restreinte, le président de l'établissement arrête les décisions d'attribution individuelle de la prime comprenant le montant individuel et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée. La prime est attribuée pour une durée de trois ans, période durant laquelle le bénéficiaire ne peut cumuler une autre prime individuelle.

Les enseignants-chercheurs peuvent bénéficier de la **prime d'encadrement doctoral et de recherche** prévue par le [décret n°2009-851 du décret du 8 juillet 2009](#) lorsqu'ils apportent une contribution exceptionnelle à la recherche ou pour ceux lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national conférée par un organisme de recherche dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la recherche. Les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut universitaire de France bénéficient de plein droit de la prime d'encadrement doctoral et de recherche dans les conditions fixées par le décret du 8 juillet

2009. Dans ces situations, les enseignants-chercheurs ne peuvent ni bénéficier ni déposer de demande de prime individuelle (article 4 du [décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021](#)).

1.5. MOBILITÉS DE CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Tout enseignant-chercheur (MCF ou PR) peut demander, au cours de sa carrière, à bénéficier des positions administratives suivantes, lesquelles sont pour certaines de droit et pour d'autres soumises à autorisation de l'université selon les nécessités de service.

Un enseignant-chercheur peut également bénéficier d'opportunités en termes de [mobilités internationales](#) au cours de sa carrière dans le cadre de divers [programmes](#).

A) LA MISE À DISPOSITION (ARTICLE 20-1 DU DÉCRET DU 6 JUIN 1984)

Les enseignants-chercheurs peuvent être mis à disposition d'un établissement ou d'un service relevant du ministre chargé de l'éducation ou du ministre chargé de l'enseignement supérieur pour exercer des fonctions de direction, s'il n'existe aucun emploi correspondant à la fonction à remplir.

Ils peuvent également être mis à disposition des écoles normales supérieures, des grands établissements ou des écoles françaises à l'étranger s'il n'existe aucun emploi correspondant à la fonction à remplir. La mise à disposition peut être à temps complet ou à temps incomplet. Elle est prononcée par arrêté du président de l'université. Sa durée ne peut excéder cinq ans ; elle peut être renouvelée. Elle doit être prévue par une convention conclue entre l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil et donne généralement lieu à une compensation financière sauf dérogation.

B) LE DÉTACHEMENT (ARTICLES 15 À 17 DU DÉCRET DU 6 JUIN 1984)

Les enseignants-chercheurs peuvent être détachés dans des entreprises, des organismes privés ou des groupements d'intérêt public pour y exercer des fonctions de formation, de recherche, de valorisation de la recherche et de diffusion de l'information scientifique et technique.

Le détachement est prononcé, sous réserve des nécessités de service, par arrêté du président de l'université après avis du conseil académique en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et assimilés pour une durée maximale de cinq ans, renouvelable.

C) LA DISPONIBILITÉ (ARTICLES 44 À 49 DU DÉCRET N°85-986 DU 16 SEPTEMBRE 1985)

La mise en disponibilité sur demande de l'enseignant-chercheur peut être accordée, sous réserve des nécessités du service, dans les cas suivants :

- études ou recherches présentant un intérêt général : la durée de la disponibilité ne peut, en ce cas, excéder trois années, mais est renouvelable une fois pour une durée égale ;
- pour convenances personnelles : la durée de la disponibilité ne peut, dans ce cas, excéder cinq années ; elle est **renouvelable dans la limite d'une durée maximale de dix ans pour l'ensemble de la carrière**, à la condition que l'intéressé, au plus tard au terme d'une période de cinq ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins dix-huit mois de services effectifs continus dans la fonction publique.

La mise en disponibilité peut également être prononcée, sur demande du fonctionnaire, pour créer ou reprendre une entreprise. Sa durée ne peut excéder deux années. Elle n'est pas renouvelable.

La mise en disponibilité est enfin accordée de plein droit sur sa demande dans les cas visés par l'article 47 du décret précité (élever un enfant de moins de 12 ans, pour donner des soins à une personne à charge ou nécessitant l'assistance d'une tierce personne, pour suivre son conjoint ou partenaire, pour exercer un mandat d'élu local).

L'enseignant-chercheur en disponibilité conserve ses droits à avancement lorsqu'il exerce une activité professionnelle pendant la période de disponibilité.

D) LE CONGÉ PARENTAL (ARTICLES 52 À 56 DU DÉCRET N°85-986 DU 16 SEPTEMBRE 1985)

Le congé parental est accordé de droit, sur demande de l'intéressé deux mois avant le début du congé, après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

Le congé parental est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables.

E) LA DÉLÉGATION (ARTICLES 11 À 14-3 DU DÉCRET DU 6 JUIN 1984)

La délégation peut être prononcée auprès d'une institution internationale ou d'un établissement étranger d'enseignement supérieur et de recherche, d'un établissement français d'enseignement supérieur, de recherche ou d'information scientifique et technique, d'une entreprise ou de tout autre organisme public ou privé.

Un enseignant-chercheur peut également être placé en délégation pour créer une entreprise. La délégation peut être prononcée pour l'application des dispositions des articles L. 531-1 à L. 531-7 du code de la recherche.

Dans le cas de la délégation CNRS, les enseignants-chercheurs doivent constituer leur dossier de demande d'accueil en délégation dans l'application Galaxie. De même, les établissements gèrent les dossiers et les transmettent au CNRS en se connectant à Galaxie.

La délégation est prononcée par arrêté du président de l'université après avis du conseil académique en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et assimilés. Elle est subordonnée à la conclusion entre l'université Paris 1 et l'institution, l'établissement, l'entreprise ou l'organisme d'accueil, d'une convention qui en fixe l'objet et en détermine les modalités, notamment de compensation.

F) PROGRAMMES DE MOBILITÉ INTERNATIONALE

Le [programme Erasmus+](#) offre aux enseignants-chercheurs la possibilité d'effectuer une **mobilité d'enseignement** pour une période d'une semaine maximum dans un **établissement partenaire** situé en Europe. La mobilité doit bénéficier au travail de l'intéressé(e), aux objectifs de sa composante et aux missions de l'université.

L'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne est membre de l'alliance [Una Europa](#). Aussi, une attention particulière est accordée aux demandes de mobilités qui se déroulent dans l'un des établissements partenaires suivants : Alma Mater Studiorum - Università di Bologna (Italie), Freie Universität Berlin (Allemagne), Helsingin Yliopisto (Finlande), KU Leuven (Belgique), Universidad Complutense de Madrid (Espagne), Universiteit Leiden (Pays-Bas), University College Dublin (Irlande), University of Edinburgh, Universität Zürich (Suisse), Uniwersytet Jagielloński w Krakowie (Pologne).

Dans le cadre du [programme Alliance avec l'université Columbia](#) (Columbia University - Paris 1 Panthéon-Sorbonne - École Polytechnique - Sciences Po), l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne offre également la possibilité à ses enseignants-chercheurs de partir enseigner un semestre à l'Université Columbia.

La possibilité de partir enseigner durant un ou deux semestres à [l'université européenne Viadrina](#) (Francfort-sur-Oder) dans le cadre de la chaire « Pensées françaises contemporaine » est également offerte chaque année à un enseignant-chercheur. Il s'agit d'un poste de professeur invité créé par la Viadrina qui est attribué à tour de rôle aux enseignants-chercheurs de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. D'autres partenariats sont établis, notamment avec la Maison française d'Oxford (voir le site de la [Direction des relations internationales](#)).

Initiative expérimentale et interne à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, le projet [TREVE \(Tremplin pour la recherche vers l'Europe\)](#) s'adresse à tous les enseignants-chercheurs de l'Université, titulaires ou contractuels. Le projet vise ainsi à contribuer à l'eupéanisation de la recherche à Paris I et à renforcer la visibilité internationale de ses enseignants-chercheurs. Les mobilités de recherche ne doivent pas excéder **une semaine**.

1.6. FIN DE CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

En qualité d'agent titulaire de l'enseignement supérieur et de la recherche, les enseignants-chercheurs relèvent du régime spécial prévu par le code des pensions civiles et militaires de retraite.

La demande de pension doit être déposée par voie hiérarchique **au moins six mois avant la date de cessation d'activité**. Le non-respect de ce délai réglementaire expose à un risque de rupture de paiement entre le dernier traitement d'activité et le premier versement de la retraite.

L'ensemble des informations utiles pour connaître notamment les différentes possibilités de départ à la retraite est accessible sur l'[intranet](#) de l'université.

Au moment de l'admission à la retraite, tout enseignant-chercheur (professeurs des universités et maîtres de conférences qu'ils soient ou non habilités à diriger des recherches) peut se voir attribuer le titre honorifique de l'éméritat. Il permet à ses bénéficiaires d'achever certains travaux de recherche ou d'encadrement en cours.

Le titre de professeur ou maître de conférences émérite est délivré par le président de l'Université sur proposition de la commission recherche (V. Procédure d'[éméritat](#)). La durée de l'éméritat est encadrée par le [décret n°2021-1423 du 29 octobre 2021 relatif à l'éméritat des professeurs des universités et des maîtres de conférences](#).

A l'instar de tout fonctionnaire admis à la retraite, chaque enseignant-chercheur est autorisé à se prévaloir de l'honorariat dans son grade ou son emploi, à condition d'avoir accompli vingt ans au moins de services publics et dans les conditions fixées par l'article L. 556-14 du code général de la fonction publique.

2. MISSION D'ENSEIGNEMENT

Le temps de travail de référence, correspondant au temps de travail arrêté dans la fonction publique, est constitué pour les enseignants-chercheurs, en dehors de leur activité de recherche qui représente la moitié du temps annuel de travail, par les services d'enseignement déterminés par rapport à une durée annuelle de référence égale à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques ou toute combinaison équivalente en formation initiale, continue ou à distance. Ces services d'enseignement, qui sont effectués à titre principal au sein des différentes composantes et services de l'Université, s'accompagnent de la préparation et du contrôle des connaissances y afférents ([Article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984](#)).

2.1. SERVICE STATUTAIRE D'ENSEIGNEMENT

Le président de l'Université arrête les décisions individuelles d'attribution de services des enseignants-chercheurs dans l'intérêt du service, après avis du directeur de la composante (fiches de services prévisionnels en début d'année et fiches de services réalisés en fin d'année), dans le cadre des obligations de service ci-après rappelées.

Enseignants statutaires	Texte de référence	Obligation de service
Enseignant-chercheur (pr. des universités, maître de conférences)	Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié, art. 7	192 heTD
ATER temps partiel	Décret n° 88-654 du 6 mai 1988 modifié, art. 10	96 heTD
ATER temps plein	Décret n° 88-654 du 6 mai 1988 modifié, art. 10	192 heTD
Doctorant contractuel avec mission d'enseignement	Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 modifié, art. 5	64 heTD maximum

2.2. CADRAGE DES HEURES COMPLÉMENTAIRES

La rémunération d'un enseignant en heures complémentaires n'est possible qu'une fois le service statutaire d'enseignement assuré. Le nombre d'heures complémentaires pouvant donner lieu à rémunération est plafonné à **128 heTD**.

Ne sont cependant **pas comptabilisés dans le calcul du plafond** :

- les enseignements et activités du référentiel assurés dans les formations en apprentissage et dans les formations continues gérées par FCPS ;
- les heures dont l'imputation sur le service d'enseignement en application du référentiel d'équivalences horaires a été autorisée ;
- les enseignements assurés pour remplacer un enseignant pour cause de congé maternité ou paternité ;
- les enseignements assurés pour remplacer un enseignant pour cause de longue maladie ;
- les enseignements assurés pour pourvoir à l'indisponibilité d'un intervenant extérieur, laquelle doit être attestée par le directeur de la composante.

Font exception à la possibilité de voir un enseignement être rémunéré en heures complémentaires les bénéficiaires d'une des décharges suivantes. Aucune autorisation ne peut être délivrée à cette fin.

Fonction	Décharge (en heTD)
Présidente de l'Université ¹	Décharge de 192 heTD ¹
Vice-président du CA (dans la limite de 1) ¹	Décharge de 192 heTD ¹
Vice-président statutaire (dans la limite de 2) ²	Décharge de 192 heTD ¹
Directeur d'UFR ³	Décharge sur demande au plus de 128 heTD ³
Directeur d'institut au sens de l'article L. 713-9 du code de l'éducation (IDUP, ISST, IEDES, IREST) et enseignant-chercheur en délégation IUF ⁴	Décharge sur demande de 128 heTD ⁴
Président de section du CNU ⁵	Décharge sur demande au plus de 64 heTD ⁵
Maître de conférences bénéficiaire d'une formation durant leur année de stage	Décharge de 32 heTD ⁶
Maître de conférences bénéficiaire, sur sa demande dans les cinq années suivant sa titularisation, d'une formation complémentaire à celle prévue durant l'année de stage	Décharge de 32 heTD à valoir en une fois ou par fractions au cours des cinq années suivant sa titularisation ⁷ .

Le 20 avril 2023 le conseil d'administration de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne a approuvé la création d'un compte d'épargne d'heures d'enseignement afin de permettre aux enseignants-chercheurs de capitaliser les heures complémentaires qu'ils auront réalisées, dans la limite de 96heTD sur 4 ans. Sur autorisation du président de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne après avis du directeur de la composante de formation ou du service de leur rattachement, une heure équivalent TD créditée dans un compte d'épargne d'heures d'enseignement peut être imputée sur le service à assurer par l'enseignant ou l'enseignant-chercheur durant l'une des quatre années universitaires suivant celle de sa réalisation à la demande de l'enseignant ou de l'enseignant-chercheur sous réserve de respecter un délai de prévenance suffisant. Au-delà de la période de quatre années, l'heure ainsi créditée est mise en paiement au taux de l'heure complémentaire d'enseignement.

2.3. DEMANDES D'AUTORISATION DE CUMUL

A l'instar de tout fonctionnaire, un enseignant-chercheur consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sous réserve des exceptions limitativement énumérées par la loi ([Articles L. 123-1 et suivants du code de la fonction publique](#)).

Un enseignant-chercheur peut être autorisé par le président de l'université à exercer une activité à titre accessoire, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé. Cette activité doit être compatible avec les fonctions confiées à l'enseignant-chercheur, ne pas affecter leur exercice et figurer sur la liste des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire (Article L. 123-7 du code de la fonction publique). Toute **demande d'autorisation de cumul** doit être transmise à la Direction des ressources humaines pour soumission à la signature du président de l'université, après avoir été signée par l'ensemble des parties et **avant le début de l'activité accessoire**.

Par dérogation à l'exigence d'une autorisation de cumul, l'exercice d'une activité accessoire par les enseignants-chercheurs fait l'objet d'une **déclaration préalable** au président de l'université lorsque cette activité correspond aux missions mentionnées à l'article [L. 123-3 du code de l'éducation](#) et qu'elle est exercée auprès d'un établissement public d'enseignement supérieur, d'un établissement public de recherche, d'un établissement public relevant du décret mentionné à l'article L. 112-6 du même code, d'une fondation reconnue d'utilité

1 D. n° 84-431 du 6 juin 1984, art. 7, IV al. 1er.

2 D. n° 84-431 du 6 juin 1984, art. 7, IV al. 1er.

3 D. n° 84-431 du 6 juin 1984, art. 7, IV al. 3 et D. n°2003-896 du 17 septembre 2003 instituant une décharge de service d'enseignement pour les personnels enseignants du second degré exerçant certaines responsabilités administratives dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur, art. 1er.

4 D. n° 84-431 du 6 juin 1984, art. 7, IV al. 2 et D. n°2003-896 du 17 septembre 2003 instituant une décharge de service d'enseignement pour les personnels enseignants du second degré exerçant certaines responsabilités administratives dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur, art. 1er.

5 D. n° 84-431 du 6 juin 1984, art. 7, IV al. 5.

6 D. n° 84-431 du 6 juin 1984, art. 32, al. 2.

7 D. n° 84-431 du 6 juin 1984, art. 32-1.

publique exerçant une ou plusieurs des missions définies à l'article L. 123-3 du code, du Haut Conseil d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur ou d'une administration de l'État ou d'une collectivité territoriale ou d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne ([Article L. 951-5 du code de l'éducation](#)). Les conditions d'application de ce régime dérogatoire de la déclaration préalable d'activités accessoires sont fixées par le [décret n°2021-1424 du 29 octobre 2021](#).

2.4. OBLIGATION DE RÉSIDENCE

Les enseignants chercheurs sont astreints à résider au lieu d'exercice de leurs fonctions. L'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne étant située en Ile-de-France, la domiciliation attendue des enseignants-chercheurs est la région Ile-de-France.

Des dérogations individuelles peuvent être accordées par le président de l'université dans les limites compatibles avec les besoins du service ([article 5 du décret n°84-431 du 6 juin 1984](#)).

2.5. OUTILS PÉDAGOGIQUES

Le Service des usages numériques effectue une veille et entretient un [corpus de documentation sur les techniques, les pratiques et les usages dans le domaine de la pédagogie universitaire](#). Cette veille et cette documentation sont articulées aux actions de formation. Ils ont pour objectif de favoriser l'appropriation en autonomie des outils ainsi que l'essaimage des bonnes pratiques et de l'innovation.

Dans une démarche d'accompagnement et de valorisation des projets et réalisations mis en place par les enseignants-chercheurs, le service d'appui de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne a pour mission de permettre à chacun de venir présenter un projet pédagogique ou d'échanger librement autour de thèmes et de pratiques variées. L'objectif de ces [rencontres](#) est avant tout de mettre en relation tous les acteurs qui participent au développement de l'innovation pédagogique et à l'évolution des méthodes d'enseignement. La salle de créativité du PMF Lab constitue un espace privilégié pour ces rendez-vous, en permettant des rencontres en présence ou à distance.

3. MISSION DE RECHERCHE

L'activité de recherche s'accomplit dans le cadre de l'unité de recherche. L'établissement soutient cette mission de recherche en mettant à la disposition des unités de recherche dont elle est tutelle différentes ressources (locaux, ressources humaines et financières).

3.1. AFFECTATION EN UNITÉ DE RECHERCHE

Tous les enseignants-chercheurs sont normalement affectés dans une **unité de recherche** de l'établissement, conformément à l'indication ou aux différentes propositions figurant sur la fiche de poste qui a conduit à leur recrutement. Les 37 unités de recherche dont l'établissement est tutelle sont de deux types : les **unités de recherche propres** (UR, au nombre de 13) et les **unités mixtes de recherche** (UMR, au nombre de 24).

A) UR ET UMR

Les unités de recherche propres sont celles dont l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne est l'unique établissement de tutelle. Les unités mixtes de recherche sont sous la tutelle de plusieurs établissements, souvent le CNRS et, parfois, d'autres organismes de recherche tels l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE) ou l'Institut de Recherche pour le Développement (IRD). Les UMR peuvent aussi avoir comme tutelles d'autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche, universitaires ou non, tels l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, l'École Pratique des Hautes Études, Sorbonne nouvelle, Sorbonne université, l'université Paris-Cité, l'université Paris-Nanterre, etc.

La gouvernance des unités de recherche est régie par des statuts propres à chacune d'elles. Les dotations financières qu'elles reçoivent de leurs tutelles sont gérées par les unités de recherche au bénéfice de tous leurs membres.

B) RÉSEAUX DE RECHERCHE

Les enseignants-chercheurs, via leur appartenance à une unité de recherche, peuvent également appartenir à des **réseaux de recherche**, par exemple les Groupements d'Intérêt Scientifique (GIS), les Laboratoires d'Excellence (LabEx), les Écoles universitaires de Recherche (EUR).

Tous ces réseaux fonctionnent selon des statuts spécifiques et permettent le développement de recherches thématiques et transversales.

C) SIGNATURE DES PUBLICATIONS

L'identification de la source institutionnelle d'une publication constitue un enjeu majeur pour les établissements (universités, organismes de recherche, écoles) tutelles des unités de recherche, avec notamment des impacts en termes de rayonnement international et d'attractivité.

Les chercheurs et les enseignants-chercheurs, quel que soit leur statut, sont tenus de signer leurs publications en respectant la **charte des signatures** adoptée par l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

D) IDENTITÉ NUMÉRIQUE : CV ET PRODUCTION SCIENTIFIQUE

L'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne dispose d'un portail dans les **archives ouvertes HAL**. Ce portail regroupe des documents (articles, prépublications, chapitres d'ouvrage, actes de colloque, thèses, notices, ...) produits par les membres de l'établissement et contribue ainsi à la visibilité des enseignants-chercheurs et de l'établissement.

Les enseignants-chercheurs de l'établissement doivent créer leur propre **identifiant HAL (IdHAL)** qui permet la mise en relation de toute leur production scientifique, y compris celle déposée sur d'autres plateformes nu-

mériques et avec d'autres identifiants. L'identifiant HAL permet de créer un CV en ligne paramétrable qui se met à jour automatiquement à partir des dépôts de chacune et de chacun et est disponible sur sa **page personnelle sur le site de l'établissement**.

Le [moteur de recherche « Expert Finder System » destiné](#) aux partenaires académiques et non académiques moissonne uniquement les titres et résumés des publications déposées dans la collection HAL de l'établissement.

E) LES MÉTIERS DE SOUTIEN À LA RECHERCHE DANS LES UNITÉS DE RECHERCHE

Les enseignants-chercheurs bénéficient dans le cadre de leur unité de recherche d'un accompagnement pour mener à bien leurs projets. Le soutien à la recherche est pris en charge par des professionnels des métiers liés à la recherche tels que celui de responsable administratif, de gestionnaire financier, de chargé de communication, etc. La liste des métiers liés à la recherche se trouve sur le site du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ([RÉFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENseignement Supérieur](#), REFERENS).

Les fonctions de personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé sont réunies sous l'acronyme de BIATSS.

La filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation sous celui d'ITRF.

3.2. LES OUTILS DE FINANCEMENT

En sus des dotations pérennes dont bénéficient les membres des unités de recherche afin de soutenir leurs recherches, elles et ils peuvent bénéficier d'autres ressources obtenues sur réponse à [appels à projet](#). Ceux-ci émanent soit de l'établissement (AAP internes: infra a., b., c.) soit d'agences de financement extérieures (infra d.). Pour les AAP internes (AAPi), les candidatures se font via l'application CAPLAB accessible depuis l'intranet de l'Université. Pour déposer un projet sur cette application, il suffit de se connecter avec son identifiant ENT Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

A) LE BQR OU « BONUS QUALITÉ RECHERCHE »

L'établissement met en œuvre, deux fois par an, un appel à projet scientifique sous le nom de [Bonus Qualité Recherche \(BQR\)](#), qui vise à soutenir des actions portées par les chercheurs et enseignants-chercheurs au sein des unités de recherche de Paris 1. Cet appel est lancé et instruit par la commission de la recherche au travers de ces trois sous-sections, constituées par les élus de la commission répartis par grande famille disciplinaire (droit/sciences politiques ; économie/mathématiques/gestion ; sciences humaines).

L'apport fourni par l'établissement est plafonné à 5 000 euros par projet et doit toujours être complété par une dotation au moins égale fournie par l'unité de recherche. Le dépôt d'une demande de financement au titre du BQR ne peut donc se faire sans l'accord préalable du directeur de l'UR concernée.

L'objectif du BQR est de soutenir des actions (séminaires, colloques, ateliers de recherche, etc.) qui permettent de valoriser la recherche faite à Paris 1. Le financement est exclusivement utilisable dans l'année civile. En ce qui concerne les publications, seules les publications collectives issues des unités de recherche peuvent prétendre à une aide au titre du BQR.

B) L'APPEL À PROJET POLITIQUE SCIENTIFIQUE

[L'appel à projet politique scientifique \(AAP PS\)](#) concerne des projets dits structurants, nécessitant un soutien allant de 5 000 à 25 000 euros. Le financement doit permettre de soutenir des projets qui s'inscrivent dans la politique d'établissement (d'où leur qualification de projets structurants). La nature de l'appel à projet au titre de la politique scientifique est précisée chaque année au sein de la commission de la recherche. Il peut cibler des projets disciplinaires ou non, des projets liés aux thématiques d'Una Europa ou qui associent des membres de Sorbonne Alliance, du Campus Condorcet ou, plus généralement, de différentes unités de recherche de l'uni-

versité Paris 1 Panthéon-Sorbonne, ou encore, des projets qui ont pour objectif de préparer des candidatures répondant à des offres émanant des agences nationales ou européennes de la recherche.

Le financement des AAP politique scientifique peut être déployé sur deux ans. L'appel à projet de politique scientifique est lancé chaque année au printemps pour une réponse en juillet.

C) LES AUTRES APPELS EN INTERNE

L'Université peut lancer d'autres appels à projets sur des thématiques ciblées ou en lien avec ses partenaires. On peut citer les appels liés au PIA4 ExcellenceS Sorb'Rising, l'appel à projet de Sorbonne Alliance (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Université Sorbonne Nouvelle, ESCP Business School), les appels à projets spécifiques de Condorcet ou d'Una Europa (Association d'universités européennes dont Paris 1 Panthéon-Sorbonne est membre).

D) FINANCEMENT PAR DES AGENCES DE FINANCEMENT EXTÉRIEURES

Parmi d'autres, l'Agence nationale de la recherche (ANR), l'Union européenne (programme cadre Horizon-Europe de la commission européenne), la Région Ile de France, la Mairie de Paris, le Rectorat, proposent des appels variés pour des projets collectifs ou individuels, thématiques ou non (appels blancs). La réponse à ces appels, surtout ceux de l'ANR et de la commission européenne, doit être préparée en amont en prenant au plus tôt contact avec la [Direction des projets et de la prospective](#) (D2P).

3.3. CONGÉS POUR RECHERCHE

A) CRCT, DÉLÉGATIONS ET AMÉNAGEMENTS DE SERVICE

Tous les enseignants-chercheurs peuvent bénéficier de « [congé pour recherche ou conversion thématique](#) » (CRCT), selon un calendrier national qui est diffusé par le service du personnel enseignant de la Direction des ressources humaines de Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Les enseignants-chercheurs ont aussi la possibilité de demander une délégation de recherche auprès d'un organisme de recherche, souvent le CNRS, dans le cadre d'un calendrier national. Là aussi, la diffusion est assurée par la Direction des ressources humaines de Paris 1 (voir supra).

Pour les PRAG ou PRCE qui sont doctorants ou docteurs, un dispositif spécifique leur permet de bénéficier d'un [aménagement de leur charge d'enseignement](#) afin, soit d'avancer un travail de doctorat en cours, soit de développer des travaux dans la perspective de se présenter sur un poste de MCF ou de PR. C'est le service du personnel enseignant (SPE) qui gère les demandes d'aménagement de service.

B) EFE, UMIFRE ET ÉTABLISSEMENTS DE RECHERCHE À L'ÉTRANGER

Les enseignants-chercheurs sont invités à développer leurs collaborations internationales, souvent par le biais de leur unité de recherche. Ils peuvent aussi s'appuyer sur le réseau des Ecoles françaises à l'étranger ([ResEFE](#)) dont font partie l'Ecole française d'Athènes, de Rome, du Caire, de Madrid – Casa de Velasquez – d'Extrême orient et sur les [UMIFRE](#) (Unités mixtes des Instituts français de recherche à l'étranger) placées sous la double tutelle du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères et du Centre national de la recherche scientifique.

La [Direction des relations internationales](#) propose des conditions de séjour à l'étranger dans le cadre de conventions de coopération que l'université a signé avec ses partenaires, tel le [Programme Alliance](#) avec Columbia University à New York (voir supra partie I, 5., f).

Au sein d'[UNA Europa](#), les enseignants-chercheurs et les étudiants ont, également, la possibilité de participer à de nombreux réseaux sur les thématiques de l'association.

3.4. INSCRIPTION DANS UNE ÉCOLE DOCTORALE (ED)

Les enseignants-chercheurs sont membres d'unités de recherche qui participent à la formation doctorale par le biais des Ecoles doctorales. Au sein de l'université, [10 écoles doctorales](#) couvrent l'ensemble des champs disciplinaires.

A) LES ED ET LE COLLÈGE DES ED

Les 10 écoles doctorales sont réunies dans un [Collège des écoles doctorales](#), instance de dialogue et de conseil. Le Collège propose aussi des dispositifs d'aides aux doctorants ainsi que des formations mutualisées.

B) LE PROFESSEUR DÉLÉGUÉ AUX THÈSES ET HABILITATIONS

Pour passer une habilitation à diriger des recherches à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, il faut déposer un dossier de candidature auprès du [professeur délégué aux thèses et aux habilitations](#) qui a en charge l'instruction des dossiers pour soumission auprès de la commission de la recherche. Deux sessions sont organisées dans l'année selon un [calendrier précis](#).

3.5. SUIVI DE CARRIÈRE

A) CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU) ET ÉVALUATIONS

Dans la plupart des évaluations de carrières ou de demande de congés pour recherche (CRCT, délégation), voire d'avancement de grade, le conseil national des universités joue un rôle souvent déterminant. Le CNU est organisé en [sections disciplinaires](#). A l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, les sections CNU les plus représentées sont les sections 01 (droit privé), 02 (droit public), 03 (histoire du droit), 04 (science politique), 05 (sciences économiques), 06 (sciences de gestion), 17 (philosophie), 18 (arts plastiques, esthétique), 19 (sociologie, démographie), 20 (préhistoire), 21 (histoire et archéologie, mondes anciens et médiévaux), 22 (histoire des mondes modernes et contemporains, histoire de l'art), 23 (géographie), 24 (aménagement de l'espace), 26 (mathématiques appliquées), 27 (informatique), 71 (sciences de l'information et de la communication). Il est fondamental que chaque enseignant-chercheur soit inscrit dans la section CNU qui lui correspond. Pour changer de section, il convient d'adresser une demande au service du personnel enseignant pour transmission au conseil académique. Lorsque cette demande est effectuée dans la perspective d'une candidature à un poste ouvert dans le cadre de la campagne de recrutement national, il est important d'être attentif aux délais.

B) LE SUIVI DE CARRIÈRE

Les carrières des enseignants-chercheurs titulaires sont encadrées par le décret de 1984 ([décret n°84-431 du 6 juin 1984](#)). La procédure du suivi des carrières individuelles est prise en charge par le service du personnel enseignant. Dans le respect des prérogatives du conseil national des universités, les demandes d'évolution de carrière, changement de position administrative ou avancement de grade sont instruites dans le cadre de la commission du conseil académique réuni en formation restreinte aux enseignants-chercheurs titulaires (CAC R, le cas échéant en formation restreinte aux professeurs et corps assimilés (CAC R PR).

Le conseil académique restreint aux enseignant-chercheurs titulaires est une émanation du conseil académique plénier (CAC) qui regroupe tous les élus de la commission de formation et de la vie universitaire (CFVU) et de la commission de la recherche (CR).

4. ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL

Au-delà de l'appui apporté par les services des différentes Ufr, instituts et unités de recherche de l'établissement, l'administration repose aussi sur des services centraux dédiés au soutien des personnels et de leurs missions, quel que soit le statut de ces différents personnels. Ces services centraux sont organisés en directions. Par ailleurs, l'Université dispose d'instances élues participant à sa vie institutionnelle. Leurs prérogatives sont détaillées exhaustivement dans les [statuts de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne](#) consultables sur l'intranet.

4.1. INSTANCES COLLECTIVES/CONSEILS (MISSIONS)

La commission de la Recherche est statutairement présidée par le président de l'Université, assisté de deux vice-présidents. Elle répartit l'enveloppe des moyens destinée à la Recherche telle qu'allouée par le conseil d'administration et ce, sous réserve du cadre stratégique de sa répartition tel que défini par le conseil d'administration. Elle est associée à la définition des orientations des politiques de recherche et est consultée sur les règles de fonctionnement des unités de recherche, sur les conventions avec les organismes de recherche comme sur la délivrance de l'éméritat.

Composée de quarante membres, la commission de la Recherche comprend vingt-huit enseignants-chercheurs (dont quatorze professeurs et assimilés, trois maîtres de conférences HDR, neuf maîtres de conférences et assimilés non HDR et deux autres enseignants), quatre représentants des personnels B.I.A.T.S.S., quatre doctorants (et leurs suppléants) et quatre personnalités extérieures. En tant que représentant des électeurs, il est important de connaître les élus de la commission de la Recherche. Leurs [noms](#) figurent sur le site intranet de l'Université.

La commission de la Formation et de la Vie universitaire (CFVU) du conseil académique est consultée sur les programmes de formation des composantes. Elle adopte, entre autres, la répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la formation telle qu'allouée par le conseil d'administration et ce, sous réserve du respect du cadre stratégique de sa répartition tel que défini par le conseil d'administration, les règles relatives aux examens, des mesures recherchant la réussite du plus grand nombre d'étudiants. Composée de quarante membres, seize enseignants dont huit professeurs ou assimilés, seize usagers, quatre représentants des personnels B.I.A.T.S.S., quatre personnalités extérieures, [la CFVU](#) est statutairement présidée par le président de l'université, assisté de deux vice-présidents. En tant que représentants des électeurs, il est également important de connaître les élus de la CFVU. Leurs [noms](#) figurent sur le site intranet de l'Université.

Le conseil académique regroupe tous les membres de [la commission de la recherche \(CR\)](#) et de la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU). En formation plénière, il est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique, ou sur le contrat d'établissement. En formation restreinte aux enseignants-chercheurs, il est l'organe compétent pour l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs (avancement de grade, primes, par exemple).

Constitué en section disciplinaire, le conseil académique détient en premier ressort le pouvoir disciplinaire à l'égard des enseignants-chercheurs et enseignants et des usagers, qui relèvent de deux sections disciplinaires distinctes

Il se réunit dans ses différentes formations (CAC plénier, CAC restreint, CFVU, CR) tout au long de l'année. Les délibérations sont archivées sur le site de la direction générale des services (onglet coordination des instances) et [consultables](#) par tous les personnels de l'université.

4.2. SERVICES CENTRAUX SUPPORTS

Les enseignants chercheurs peuvent solliciter les services centraux supports qui apportent un soutien aux composantes et/ou aux personnels de l'université :

- Le service du personnel enseignant ([SPE](#)) à la direction des Ressources Humaines (DRH).
- Le Service de la direction de la Logistique ([DL](#))
- Le service de la direction de la Recherche et de la Valorisation ([DIREVAL](#))
- Le service de la direction des Relations internationales ([DRI](#))
- Le service de la direction des Projets et de la Prospective ([D2P](#))
- Le service de la direction du Système d'Information et des Usages Numériques ([DSIUN](#))
- Le service de la direction de la Communication ([DIRCOM](#))
- Le service de la direction partenariat entreprises et insertion professionnelle ([DPEIP](#))
- Le service commun de la Documentation ([SCD](#))
- La direction des affaires financières et budgétaires ([DAFB](#))
- La direction des affaires juridiques et institutionnelles ([DAJI](#))

5. QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

Rattaché à la direction des ressources humaines, le [pôle qualité de vie au travail](#) (QVT) agit au quotidien pour participer à l'amélioration des conditions de travail des enseignants-chercheurs et pour préserver leur santé. Le responsable du pôle s'appuie sur deux équipes au service de la communauté : une équipe de gestionnaires RH et le service social.

5.1. SANTÉ

Congés de maladie ordinaire

En cas de maladie, il convient d'adresser le volet 3 du certificat médical d'arrêt de travail signé par le médecin au pôle qualité de vie au travail, ceci dans les 48 heures suivant l'absence. Pour les agents contractuels, les volets 1 et 2 doivent également être envoyés à la caisse primaire d'assurance maladie d'affiliation.

Les conditions financières du congé de maladie ordinaire sont fonction du statut et de l'ancienneté :

		Plein-traitement	Demi-traitement	Sans-traitement
Fonctionnaire		90 jours	270 jours	Après 1 an
Contractuel public	Moins de 4 mois	Pas de droit	Pas de droit	Pendant toute la période d'arrêt
	4 mois à 2 ans	30 jours	Du 31 ^e au 60 ^e jour	A partir du 61 ^e jour
	2 à 3 ans	60 jours	Du 61 ^e au 120 ^e jour	A partir du 121 ^e jour
	> 3 ans	90 jours	Du 91 ^e au 180 ^e jour	A partir du 181 ^e jour
Contractuel privé		Pas de droit	Pas de droit	Pendant toute la période d'arrêt

Pour les enseignants-chercheurs et enseignants fonctionnaires, si la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et que cette maladie nécessite un traitement et des soins prolongés, il est possible de solliciter l'octroi d'un congé de longue maladie permettant d'allonger la durée du plein traitement. A noter qu'il faut au préalable avoir bénéficié d'un arrêt maladie continu de 3 mois. La demande doit être faite auprès du pôle QVT via les formulaires dédiés disponibles sur l'intranet.

Pour les enseignants contractuels de droit public, l'équivalent du congé de longue maladie existe pour celles et ceux ayant une ancienneté supérieure ou égale à 3 ans dans l'établissement, à travers le congé de grave maladie. La demande doit être faite auprès du pôle QVT via les formulaires dédiés disponibles sur l'intranet.

Congés de maternité

Le décompte des congés légaux (congé maladie, maternité...) dans les services d'enseignement des enseignants-chercheurs titulaires sont régis par la [circulaire ministérielle n°2012-0009 du 30 avril 2012](#).

Un congé de maternité de 16 semaines est prévu par l'article L. 1225-17 du code du travail. Il est reconnu pour un demi-service au minimum, soit 803,5 heures de travail fonction publique ou 96 heures de travaux dirigés ou pratiques pour une enseignante-chercheuse. Selon le même raisonnement, un congé de maternité de 26 semaines, prévu par l'article L. 1225-19 du code du travail, est reconnu pour 156 heures de travaux dirigés ou pratiques pour une enseignante-chercheuse, et un congé de mater-

nité de 34 ou 46 semaines, prévu par l'article L. 1225-18 du code du travail, est reconnu pour l'intégralité du service d'enseignement (192 heures de travaux dirigés ou pratiques pour une enseignante-chercheuse).

Naissance	Durée du congé maternité	Impact sur le service
1 enfant	16 semaines	96 H TD pour un service non modulé
3 ^{ème} enfant	26 semaines	156 H TD pour un service non modulé
Naissance multiples	34 ou 46 semaines	192 H TD pour un service non modulé

Dans chacune de ces hypothèses,

- Si le congé couvre l'intégralité d'un semestre d'enseignement et ne déborde pas sur une période de congés annuels, alors l'obligation de service est réduite de moitié au titre de la même année universitaire ;
- Si le congé s'étale sur 2 semestres de la même année universitaire, cela conduit à une répartition des heures dues et à réduction de moitié de l'obligation de service au cours de cette même année universitaire;
- Si le congé s'étale sur deux années universitaires, la réduction de l'obligation de service entre les années N et N+1 est répartie proportionnellement entre les années universitaires.

Pour les enseignants contractuels, les règles régissant le congé de maternité sont prévues par le [décret n° 86-83 du 17 janvier 1986](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels, notamment son article 15, lequel renvoie également in fine aux articles L. 1225-17 à L. 1225-21 du code du travail.

Contact : spe@univ-paris1.fr

Temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique est un aménagement temporaire de la quotité de temps de travail (maximum 50%). Son objectif est de permettre une reprise progressive de l'activité, suite à une maladie ou suite à un accident. Il vise à favoriser une guérison ou améliorer l'état de santé. La demande préalable doit être faite auprès du pôle QVT.

Contact : rasante@univ-paris1.fr

5.2. MÉDECIN DU TRAVAIL

Le médecin du travail de l'université accueille le personnel de l'Université dans un cadre confidentiel. L'accueil se fait sur rendez-vous dans le cadre de visites périodiques et sur votre initiative ou celle de l'université. Le cas échéant, le médecin du travail peut proposer un aménagement des conditions de travail.

À noter que certains personnels peuvent bénéficier d'un suivi spécifique : personnels en situation de handicap, femmes enceintes ou personnels reprenant après un congé long (CLM, CLD, CGM).

Pour solliciter une consultation, il vous faut prendre contact avec la secrétaire médicale.

Contact du médecin du travail : medpro@univ-paris1.fr

5.3. HANDICAP

L'université s'est engagée depuis de nombreuses années dans une politique d'insertion des personnels en situation de handicap. Le schéma directeur handicap pluriannuel traduit cet engagement de l'établissement. Le responsable du pôle QVT est le correspondant handicap des personnels et, à ce titre, lui et ses équipes proposent, un accompagnement pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et pour le maintien au poste de travail.

La démarche de déclarer sa situation de handicap à l'employeur est une démarche personnelle qui appartient à chacune et chacun. Une telle initiative ouvre des droits :

- accompagnement dans la reconnaissance administrative via l'appui du service social et le médecin du travail
- un suivi médical renforcé pour adapter le poste de travail à l'évolution de l'état de santé
- des aménagements des postes de travail pour compenser le handicap sur différents aspects :
 - organisationnel : décharge d'enseignement, enseignement à distance, temps partiel de droit
 - mise à disposition d'aide humaine via des contrats d'ATER qui peuvent être fléchés
 - fourniture d'aide technique suivant le besoin de compensation
- des voies de recrutement élargies :
 - possibilité de titularisation par voie contractuelle sur des postes de MCF
 - contrat doctoral handicap financé par le Ministère et par l'université
- un accompagnement pluridisciplinaire tout au long de la carrière que ce soit dans le maintien dans l'emploi, l'accompagnement au reclassement si le handicap est évolutif ou acquis durant la carrière ou bien via la retraite anticipée pour handicap
- un appui aux collectifs pour sensibiliser et former les équipes et les encadrants sur le handicap afin de favoriser l'intégration des personnels en situation de handicap.

Contact pour les questions relatives au handicap : rasante@univ-paris1.fr

5.4. LOCAUX DE TRAVAIL

Les enseignants-chercheurs de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne sont répartis sur [plus d'une vingtaine de sites](#) dans des centres souvent différents pour l'enseignement (selon les niveaux et les disciplines) et la recherche. Les locaux des unités mixtes de recherche peuvent également se trouver sur les sites des établissements de tutelle partenaires. Plus généralement, si l'université est gestionnaire de la plupart des centres qu'elle occupe, certains sont gérés par d'autres universités ou institutions publiques. Dans tous les cas, chaque site dispose d'un directeur et d'un responsable administratif qu'il est toujours possible de contacter pour les questions de fonctionnement, notamment immobiliers. L'université dispose également aujourd'hui d'une commission « immobilier », au sein de laquelle chaque composante ou institut est représentée, et dont la vocation est, entre autres, de faire remonter les problèmes du quotidien rencontrés par les usagers des différents sites.

Les enseignants-chercheurs doivent pouvoir disposer, dans la mesure des moyens immobiliers de l'université, d'un bureau qui peut être partagé, et d'un ordinateur de travail. Par ailleurs, des lieux de convivialité sont développés dans la plupart des centres, et les unités de recherche sont invitées à en développer dans leurs propres locaux.

Liste des centres du parc immobilier de Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Sites	Gestion du site	Adresse
Arago - Maison internationale	Paris 1	58, boulevard Arago 75013 Paris
Bourg-la-Reine	Paris 1	16, boulevard Carnot 92340 Bourg-la-Reine
Broca	Paris 1	21, rue Broca 75005 Paris
Campus Port-Royal - Lourcine	Paris 1	1, rue de la Glacière 75013 Paris
Campus Port-Royal - Cassin	Paris 1	17, rue Saint-Hippolyte 75013 Paris
Censier (occupation temporaire)	EPAURIF et Plateau Urbain	13, rue Santeuil, 75005 Paris
CNRS Paris-Est - Thiais	CNRS	2, rue Henri-Dunant 94320 Thiais
Condorcet - Aubervilliers	EPCC	8, cours des Humanités 93322 Aubervilliers

Cujas (incluse la bibliothèque)	Paris 1	2, rue Cujas 75005 Paris
Ecole d'économie de Paris	ENS	48, boulevard Jourdan 75014 Paris
Editions de la Sorbonne	Paris 1	212, Rue Saint-Jacques 75005 Paris
Galerie Colbert	INHA	2, rue Vivienne 75002 Paris
Institut d'Art et d'Archéologie	Sorbonne Université	3, rue Michelet 75006 Paris
Institut de Géographie	Paris 1	191, rue Saint-Jacques 75005 Paris
Maison de la Philosophie Mersenne	Paris 1	13, rue du Four 75006 Paris
Maison des Sciences Économiques	Paris 1	106-112, boulevard de l'Hôpital 75013 Paris
Malher	Paris 1	9, rue Malher 75004 Paris
MSH Mondes (ex MAE)	CNRS	21, allée de l'université 92000 Nanterre
Nogent-sur-Marne	CIRAD	45 bis, avenue de la Belle Gabrielle 94736 Nogent-sur-Marne
Panthéon (siège de l'Université)	Paris 1	12, place du Panthéon 75005 Paris
Pierre Mendès France	Paris 1	90, rue de Tolbiac 75013 Paris
Saint-Charles	Paris 1	47, rue des bergers 75015 Paris
Sainte-Barbe	Rectorat - Ville de Paris	4, rue Valette, 75005 Paris
Sorbonne (y compris BIS)	Rectorat - Ville de Paris	17, rue de la Sorbonne 75005 Paris
Ulm	Paris 1	1, rue d'Ulm 75005 Paris

5.5. RESTAURATION

Suivant l'endroit où vous travaillez, vous n'avez pas accès géographiquement aux mêmes centres de restauration. Plusieurs conventions ont été signées, avec des prestataires différents, afin de pouvoir proposer une solution de restauration adaptée à votre environnement de travail. Il est nécessaire de contacter votre Centre afin qu'il vous indique le lieu de restauration le plus proche et son adresse.

Pour les restaurants du Crous, la carte professionnelle est utilisable comme moyen de paiement. Pour tous les autres sites, il est nécessaire de demander préalablement un badge au pôle QVT qui fera le lien avec le restaurant concerné.

Contact pour les questions relatives à la restauration : racviep@univ-paris1.fr

5.6. ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES

Le pôle QVT organise des activités culturelles et sportives récurrentes toute l'année ainsi que des événements à destination du personnel.

Par exemple, des ateliers de sport encadrés par les enseignants de sport de l'Unité d'enseignement et de formation aux activités physiques et sportives (UEFAPS), de dessin, de chant sont proposés gratuitement ou à tarifs réduits.

En tant que personnels de l'université, vous pouvez bénéficier d'une aide financière pour vos abonnements annuels aux musées du Louvre ou d'Orsay. Une offre culturelle via le partenaire CEZAM vous permet de bénéficier de tarifs préférentiels tout au long de l'année auprès de milliers de prestataires.

En complément de cette offre, le pôle QVT coordonne des événements festifs à destination des personnels (Noël des enfants du personnel, chèques-cadeaux, Fête du sport, Fête de l'été).

Toutes les informations sont disponibles sous la rubrique qualité de vie au travail sur l'intranet.

Contact pour les questions relatives aux activités sportives et culturelles : racviep@univ-paris1.fr

5.7. DISPOSITIFS DE LUTTE CONTRE LES HARCÈLEMENTS ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS)

Le respect des personnes est un principe fondamental au sein de l'Université, sur les lieux d'enseignement ou de travail qu'elle regroupe. L'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne est ainsi engagée dans la lutte contre les harcèlements et les violences, sous toutes leurs formes, en mettant en place deux dispositifs destinés à l'ensemble de sa communauté.

Afin de lutter contre **les violences sexistes et sexuelles (VSS)**, l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne met à la disposition de sa communauté une plateforme de signalement confidentielle. Celle-ci permet à tout membre de la communauté (étudiant, enseignant, chercheur, enseignant-chercheur, personnel administratif ou de bibliothèque), en complétant l'un des deux formulaires disponibles, [de signaler toute situation de violence sexiste ou sexuelle](#) dont elle ou il aurait été victime ou témoin. Les formulaires sont disponibles via le lien ci-dessous :

> [Accéder à la plateforme de signalement des violences sexistes et sexuelles à l'université](#)

Afin de lutter contre toute situation de **harcèlement**, l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne met également à la disposition de sa communauté un dispositif de signalement par téléphone au **01 44 07 87 00** ou par **courriel** (sosharcelements@univ-paris1.fr). Il est également possible de s'adresser à différents interlocuteurs de votre choix qui sauront vous écouter et vous orienter, en toute confidentialité, et dont les coordonnées se trouvent dans le guide édité par l'université et disponible via le lien suivant.

> [Téléchargez le guide interne sur le dispositif de lutte contre les harcèlements](#)

La référente Égalité a pour mission notamment : d'informer les agents sur la politique d'égalité professionnelle menée par l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ; sensibiliser les personnels à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, autant sur les enjeux de l'égalité que sur la déconstruction des stéréotypes de genre et la prévention des discriminations ; assurer un suivi des formations portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes à destination des personnels.

La référente Egalité peut être saisie à l'adresse suivante : mission-egalite@univ-paris1.fr

5.8. PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

L'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne a conclu une convention avec un psychologue et un psychiatre travaillant depuis de nombreuses années au service des agents de l'université de manière confidentielle et gratuite pour la personne qui bénéficie de la consultation. Ces professionnels n'assurent pas de suivi en tant que tel, ils reçoivent en consultation celles et ceux qui le souhaitent sur une ou plusieurs séances puis oriente, le cas échéant, vers des professionnels spécialisés.

Cette prise en charge se fait uniquement sur rendez-vous après en avoir fait la demande par mail. Le rendez-vous proposé se déroule par téléconsultation ou au cabinet.

Contact : ecoute.psy@univ-paris1.fr

5.9. ACTION SOCIALE

Une assistante sociale spécifique accueille, en toute confidentialité et sur rendez-vous, celles et ceux qui rencontrent des problématiques touchant leur vie personnelle afin de les accompagner.

En fonction de la situation, l'assistante sociale sera amenée à informer sur les dispositifs d'aide et à offrir son assistance dans la recherche de solutions.

Les problématiques abordées avec elle peuvent être multiples :

- travail (reprise d'activité, difficultés au travail)
- logement (demande de logements sociaux réservés aux agents de l'État, dettes de loyer, expulsion) ;
- économiques (gestion budgétaire, endettement, surendettement, difficultés ponctuelles)
- familiales (séparation, divorce, violences conjugales, dépendance d'un proche vieillissant ou handicapé, difficultés d'éducation) ;
- santé (maladie, addictions) ;
- handicap (demande de reconnaissance du statut de travailleur handicapé, insertion professionnelle, maintien dans l'emploi) ;
- juridiques (orientation vers des consultations juridiques, aide juridictionnelle auprès du tribunal, médiation).

Au-delà du conseil et de l'orientation, et en cas de difficulté budgétaire ponctuelle, l'assistante sociale peut être amenée à instruire une demande d'aide financière exceptionnelle non remboursable. Elle sera alors amenée à présenter le dossier du requérant de façon anonyme en Commission d'action sociale (CAS), chargée de délibérer sur l'acceptation de la demande.

Le service social est également en charge d'instruire des prestations sociales qui sont délivrées sous conditions de ressources. Ces prestations sont orientées sur le logement, le handicap, les loisirs ou encore l'étude des enfants.

Contact du service social :

- Demande de RDV : s.social@univ-paris1.fr
- Sollicitation d'une prestation sociale : prestations sociales@univ-paris1.fr

6. PRÉVENTION ET GESTION DES CONFLITS

Prévus par la réglementation nationale ou, ce qui est le cas du comité d'éthique, par les seuls statuts de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, plusieurs dispositifs participent à la prévention et à la gestion des conflits au sein de l'établissement.

6.1. COMITÉ D'ÉTHIQUE

Prévu par l'article 46 des [statuts de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne](#), le comité d'éthique est chargé du respect de l'éthique, de la déontologie et de l'intégrité scientifique au sein de l'établissement. Il assure un rôle d'information et de conseil auprès de la présidente et de la communauté universitaire, notamment en matière de formation et de diffusion des bonnes pratiques. Le comité d'éthique ne se prononce pas sur les situations individuelles. En revanche, les référents déontologie et intégrité scientifique peuvent le solliciter lorsque les cas individuels qu'ils ont à traiter appellent à définir une position commune à l'ensemble de l'établissement. Il peut, également, être saisi par des porteurs de projets de recherche pour avis, notamment pour bénéficier de fonds européens à la suite d'un appel d'offres.

Le comité d'éthique peut être saisi à l'adresse suivante : comite-d-ethique@univ-paris1.fr

Pour plus d'informations : <https://www.pantheonsorbonne.fr/universite/referents-et-comite-ethique>

6.2. RÉFÉRENTS DÉONTOLOGIE ET INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE

Deux référents interviennent aux côtés du comité d'éthique : le référent déontologue et le référent intégrité scientifique.

Prévue par le [décret n° 2021-1572](#), la fonction du **réfèrent intégrité scientifique** est double : d'une part, il examine les allégations de manquement à l'intégrité scientifique qui lui sont signalées et en rend compte au seul chef d'établissement ; d'autre part, en coordination avec le comité d'éthique, il participe à la définition des politiques de respect des exigences de l'intégrité scientifique et contribue à la promotion des principes de l'intégrité scientifique par des actions d'information et de sensibilisation. À ce titre, une page de ressources [en ligne](#) offre des outils de compréhension de ce que signifie l'intégrité scientifique.

Prévue par [l'article L. 124-2 du code général de la fonction publique](#), la fonction de **réfèrent déontologue** est avant tout une fonction de conseil au service de l'ensemble des personnels de l'établissement, enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs et personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques sur tous les sujets intéressant la déontologie. Il peut ainsi être consulté sur l'existence d'un conflit d'intérêts, sur les problèmes de cumul de rémunérations. Il peut l'être aussi par un agent qui estime que l'ordre qui lui a été donné par son supérieur hiérarchique est manifestement illégal.

Le référent intégrité scientifique peut être saisi à l'adresse suivante : ris@univ-paris1.fr

Le référent déontologue peut être saisi à cette adresse : deontologue@univ-paris1.fr

Pour plus d'informations : <https://www.pantheonsorbonne.fr/universite/referents-et-comite-ethique>

6.3. MÉDIATEUR

Prévue par l'article 51 du [règlement intérieur](#), la fonction de **médiateur** consiste à recevoir les réclamations concernant le fonctionnement de l'université dans ses relations avec ses agents et les usagers lorsqu'elles n'ont pas trouvé de réponse satisfaisante dans le cadre des dispositifs existants. Agissant en toute indépendance et dans le respect des compétences des autres organes de l'établissement, il intervient pour assurer le rôle d'intermédiaire dans la résolution à l'amiable d'un conflit.

Le médiateur peut être saisi à l'adresse suivante : mediateur@univ-paris1.fr.

Pour plus d'informations : <https://www.pantheonsorbonne.fr/universite/referents-et-comite-ethique>

7. PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Prévue par [l'article L. 712-6-2 du code de l'éducation](#), la **section disciplinaire du conseil académique** est une juridiction administrative spécialisée qui exerce en premier ressort le pouvoir disciplinaire concernant les enseignants-chercheurs et, plus largement, tous les personnels exerçant des fonctions d'enseignant à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Les membres de la section, élus par le conseil académique au sein de ses membres, agissent en totale indépendance sur la saisine soit de la présidente de l'université soit, en cas d'abstention de cette dernière, du recteur de l'académie de Paris. Leur mission est d'apprécier le bien-fondé des poursuites engagées pour un manquement dont la commission est suspectée et, le cas échéant, de prononcer une sanction.

Les jugements rendus par la section disciplinaire sont susceptibles d'appel devant la formation disciplinaire du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les décisions rendues par cette dernière peuvent faire l'objet d'un pourvoi en cassation devant le Conseil d'État.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HRS4R

HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS

- Label de la Commission européenne -



UNIVERSITÉ PARIS 1

PANTHÉON SORBONNE

pantheonsorbonne.fr

