



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Guide relatif à la titularisation des agents bénéficiaires d'un contrat de chaire de professeur junior (CPJ)

Direction générale des ressources humaines DGRH/A1

(Juillet 2025)

Mise en place par la loi de programmation pour la recherche, la chaire de professeur junior (CPJ) constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs des universités et assimilés ou dans un corps de directeurs de recherche. Le recrutement s'effectue sur un projet de recherche et d'enseignement porté par un titulaire du doctorat ou d'un diplôme équivalent.

Chaque lauréat signe une convention de recherche et d'enseignement avec l'établissement ainsi qu'un contrat de pré-titularisation dont la durée ne peut être inférieure à trois ans et ne peut être supérieure à six ans.

Un certain nombre des premiers contrats signés au titre des campagnes 2021 et 2022 ont une durée de trois ans et la titularisation de leurs bénéficiaires devrait intervenir en 2025.

L'objectif du présent guide est de présenter le processus de titularisation des agents contractuels recrutés sur contrats de chaire de professeur junior (CPJ) régis par le décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021 modifié relatif au contrat de chaire de professeur junior ainsi que ses conséquences sur la gestion des agents (classement, rattachement, rémunération, droits à congés).

Pour rappel : Seuls les agents recrutés après appel à candidature validée par le ministère dans les conditions fixées par l'article L. 952-6-2 du code de l'éducation, par l'article L. 422-3 du code de la recherche et par le décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021 (articles 5 à 11 notamment), peuvent prétendre à la titularisation en vertu des dispositions dudit décret. **Les agents recrutés sans publication de poste ou republication de poste (après démission d'un lauréat en cours de contrat par exemple¹), ne peuvent bénéficier de la titularisation prévue par le décret du 17 décembre 2021 précité.**

Références :

- [Article L. 952-6-2](#) du code de l'éducation ;
- [Article L. 422-3](#) du code de la recherche ;
- Articles [R. 421-3](#), [R. 422-1 à R. 422-10](#), [R. 422-20 à R. 422-22](#), [R. 422-29](#), [R. 422-36 à R. 422-39](#) et [R. 422-44](#) du code de la recherche ;
- [Décret n° 2009-462](#) du 23 avril 2009 modifié 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 ;
- [Décret n° 2021-1710](#) du 17 décembre 2021 modifié 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.

Les dispositions de ces textes sont accessibles sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

¹ En cas de démission d'un lauréat recruté après publication d'un poste de CPJ, si l'établissement souhaite de nouveau recruter sur le poste devenu vacant, il doit demander la republication de la CPJ lors de l'arrêté pris au titre de l'exercice N+1 et s'engager à recruter le nouveau lauréat pour un contrat d'une durée de 3 à 5 ans. Il doit également s'engager à compléter a minima le package ANR à due concurrence du solde entre le reliquat existant et 200 K€.

1. Etablissement dans lequel l'agent est titularisé

Professeurs

L'agent bénéficiaire d'un contrat de CPJ en application de l'article L. 952-6-2 du code de l'éducation peut être recruté par l'établissement public d'enseignement supérieur au sein duquel il a vocation à être titularisé ou par un établissement public de recherche partenaire de celui-ci. En revanche, il a bien vocation à être titularisé au sein de l'établissement public d'enseignement supérieur concerné dans un corps de professeur ou de personnel assimilé pour exercer les missions prévues à l'article L. 952-3 du code de l'éducation.

Directeurs de recherche

L'agent bénéficiaire d'un contrat de CPJ en application de l'article L. 422-3 du code de la recherche peut être recruté par l'établissement public de recherche au sein duquel il a vocation à être titularisé ou par l'établissement public d'enseignement supérieur partenaire de celui-ci. En revanche, il a bien vocation à être titularisé au sein de l'établissement public de recherche concerné dans le corps des directeurs de recherche pour exercer les missions prévues à l'article L. 411-3 du code de la recherche.

Dans ses articles 6 et 12, le décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021 prévoit que tant l'avis de recrutement que le contrat précisent le corps dans lequel l'agent recruté par contrat de CPJ a vocation à être titularisé. Il ne saurait donc légalement être titularisé dans un autre corps que celui pour lequel il a été recruté.

2. Processus de titularisation

Professeurs

Pour ceux des candidats qui ont vocation à intégrer un corps de professeurs, le III de l'article L. 952-6-2 du code de l'éducation prévoit qu'au plus tard deux mois avant la fin de son contrat, celui-ci est entendu au cours d'une audition par une commission de titularisation.

L'intéressé est ensuite titularisé par décret du Président de la République, sur proposition du chef d'établissement après avis de la commission.

En conformité avec la décision du Conseil constitutionnel [n° 2020-810 DC](#) du 21 décembre 2020, le chef d'établissement ne peut refuser, pour des motifs étrangers à l'administration de l'université, et en particulier, des motifs liés à la qualification scientifique de l'intéressé, de proposer à la titularisation un candidat ayant reçu un avis favorable de la commission de titularisation. Le chef d'établissement ne peut pas non plus proposer à la titularisation un candidat ayant fait l'objet d'un avis défavorable de cette commission.

En outre, il convient de souligner que la détention de la HDR ou de la qualification n'est pas prévue par le cadre législatif et réglementaire applicable aux CPJ.

Par conséquent, un jury ne peut pas exiger d'un agent recruté sur contrat de CPJ qu'il ait soutenu une HDR ou qu'il ait été qualifié aux fonctions de PR pour le titulariser et, dès lors, il ne peut pas refuser de le titulariser pour l'un de ces motifs.

Ainsi, en cas de litige concernant le refus de titulariser un bénéficiaire de CPJ parce qu'il n'a pas la qualification ou la HDR, la décision contestée ne pourrait qu'être annulée par le juge.

Directeurs de recherche

Pour ceux des candidats qui ont vocation à intégrer un corps de directeur de recherche, le III de l'article L. 422-3 du code de la recherche prévoit qu'au plus tard deux mois avant la fin de son contrat, celui-ci est entendu au cours d'une audition par une commission de titularisation.

L'intéressé est ensuite titularisé par décision du chef d'établissement après avis de la commission.

2.1 Composition et fonctionnement de la commission de titularisation

a) Composition de la commission de titularisation

La commission de titularisation est composée de personnes de rang égal à celui de l'emploi à pourvoir. Ses membres sont au moins pour moitié des enseignants-chercheurs (y compris HU), ou personnels assimilés (au sens de l'arrêté du 15 juin 1992 fixant la liste des corps de fonctionnaires assimilés aux professeurs des universités et aux maîtres de conférences pour la désignation des membres du Conseil national des universités), ou chercheurs extérieurs à l'établissement (assimilés aux enseignants-chercheurs au sens de l'article L 952-24 du code de l'éducation), dont au moins une personne de nationalité étrangère exerçant à l'étranger. Elle ne peut comprendre plus de 60 % de membres du même sexe ².

Bien que le décret ne l'interdise pas expressément, le référent scientifique ne doit pas être désigné comme membre de la commission de titularisation. En effet, le référent scientifique est chargé d'accompagner le titulaire de la CPJ tout au long de la durée du contrat, puis de rédiger un rapport d'évaluation en vue de la titularisation éventuelle. Sa présence au sein de la commission de titularisation serait incompatible avec un rôle au sein de la commission de titularisation garantissant l'objectivité de la procédure, l'indépendance de l'évaluation finale et l'absence de conflit d'intérêts.

Les membres de la commission, y compris son président, sont désignés par l'autorité responsable de l'organisation du recrutement, c'est-à-dire le chef d'établissement (il n'est pas prévu de consultation des instances de l'établissement liant le président pour le choix des membres, qu'il s'agisse d'une titularisation dans le corps de professeurs des universités ou dans les corps de directeur de recherche).

Bien que le décret ne le prévoie pas, il est très fortement recommandé de rendre publique la composition de la commission de titularisation afin de sécuriser juridiquement la procédure de titularisation.

² Cf III de [l'article L.952-6-2](#) du code de l'éducation

b) Fonctionnement de la commission de titularisation

La commission de titularisation examine, pour chaque candidat, un rapport sur son activité et les travaux qu'il a accomplis.

Elle dispose également du document de suivi du parcours de titularisation mentionné à l'article 17 du décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021, établi par le référent scientifique, de l'avis de ce dernier sur l'aptitude de l'agent et des éventuelles observations de l'agent. Ce document de suivi est établi trois mois au plus tard avant la fin du contrat. En cas de nouvelle nomination en cours de contrat, c'est le référent scientifique en charge du suivi de l'agent au moment de sa titularisation qui établit le rapport et formule l'avis transmis à la commission.

Elle se prononce donc au vu du dossier de l'agent et après son audition.

Concernant la langue dans laquelle doit se dérouler l'audition, l'article L. 121-3 du code de l'éducation, introduit par la loi n° 94-665 du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française, dite loi Toubon, dispose que : « *La langue de l'enseignement, des examens et concours, ainsi que des thèses et mémoires dans les établissements publics et privés d'enseignement est le français* » (sauf exceptions justifiées par les nécessités de certains enseignements).

Ainsi, l'audition menée par la commission de titularisation doit se dérouler en français. Cette audition s'inscrivant dans un processus de titularisation, elle relève, en effet, d'une procédure de recrutement de la fonction publique. Dans ce cadre, la maîtrise de la langue française constitue un critère à prendre en compte pour le recrutement de tout agent public, en particulier pour le recrutement d'agents exerçant une mission d'enseignement.

Ainsi, même si la commission de titularisation intègre des personnalités étrangères, l'audition des candidats doit se dérouler en français.

Toutefois, en cas de nécessité, l'épreuve peut se dérouler dans une autre langue que le français, à condition qu'il soit établi que l'agent maîtrise suffisamment la langue française pour assurer un enseignement dans cette langue.

Les votes peuvent être à main levée ou à bulletin secret. En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

2.2 Nomination

L'engagement de servir de l'intéressé

En vue de la titularisation de l'intéressé, le chef d'établissement doit préalablement disposer de son engagement de servir.

L'engagement de servir est d'une durée égale à la durée totale du contrat dont l'intéressé a bénéficié, renouvellements compris.

En cas de rupture de l'engagement de servir, l'agent rembourse 20 % de la totalité de la rémunération brute versée au cours du contrat cependant le montant correspondant à ces

20 % est proratisé en fonction du nombre d'années accomplies au regard de la durée de l'engagement de servir.

A titre d'exemple, si un agent, ayant bénéficié d'un contrat de chaire de professeur junior de trois ans, refuse de signer l'engagement de servir au moment de sa titularisation, il doit rembourser 20% de la rémunération brute perçue au cours des trois années de contrat.

S'il quitte la fonction publique un an après sa titularisation – soit au tiers de la durée pour laquelle il s'est engagé à servir -, il doit rembourser deux-tiers des 20 % de la rémunération totale perçue au cours de son contrat. La méthode consistera donc à calculer dans un premier temps le montant correspondant à 20 % de la rémunération totale perçue pendant les trois ans de contrat, puis d'en calculer les deux-tiers pour obtenir la somme à rembourser.

Exemple de clause d'engagement de servir :

« La titularisation donne lieu à un engagement de servir de l'intéressé 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, d'une durée de X années X mois X jours.

En cas de rupture de cet engagement, l'intéressé devra rembourser 20% de la rémunération perçue durant l'exécution de son contrat. Ce montant sera proratisé en fonction de la durée d'exercice accomplie par l'intéressé, au regard de la durée de l'engagement de servir dont il est redevable. »

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

Rattachement à une section du CNU et à un laboratoire

L'autorité responsable du recrutement détermine le rattachement à une section du CNU de l'agent déclaré apte à exercer les missions du corps de professeurs des universités.

Cette décision de rattachement à une section, relevant du chef d'établissement, intervient avant la transmission du nom du candidat dont la nomination est proposée à l'autorité ministérielle.

Dès lors, l'autorité ministérielle procédera, le cas échéant, à la nomination de l'agent dans le corps de professeur des universités en mentionnant la section de rattachement de l'intéressé.

Pour rappel, les enseignants-chercheurs peuvent demander à changer de section CNU au cours de leur carrière. Cette procédure est prévue à [l'article 51-1](#) du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 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.

La nomination

Pour la nomination dans un corps de professeurs, 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 d'établissement transmet son nom au ministre intéressé (avec l'engagement de servir), en vue de sa nomination par l'autorité compétente en qualité de titulaire dans le corps des professeurs concernés.

Pour la nomination dans un corps de directeurs de recherche, si la commission de titularisation déclare l'agent apte à exercer les missions de ce corps, le chef d'établissement titularise l'intéressé dans le corps des directeurs de recherche relevant de l'établissement.

3. Classement de l'agent

3.1 Le classement dans un corps de professeurs

Le classement des agents ayant bénéficié d'un contrat de CPJ, nommés dans le corps de professeur des universités (PR) ou un corps assimilé, doit être strictement opéré selon les dispositions fixées par le décret n° 2009-462 du 23 avril 2009 modifié 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.

Les agents bénéficiaires d'un contrat CPJ sont nécessairement classés dans le grade de PR de 2^{ème} classe, aucune disposition réglementaire ne prévoyant d'exception les concernant qui dérogerait à la règle générale de la fonction publique selon laquelle les agents recrutés dans un corps sont classés dans la classe de début de ce corps.

Le classement des agents bénéficiaires d'un contrat CPJ dans le grade de PR de 2^{ème} classe doit respecter les conditions du décret du 23 avril 2009 précité, même si leur application conduit l'administration à classer l'agent dans un échelon du grade de PR 2^{ème} classe comportant un indice donnant lieu à un niveau de rémunération inférieur à celui détenu par l'agent dans le cadre de l'exécution du contrat CPJ.

La reprise des services de CPJ relève des dispositions de l'article 5 du décret du 23 avril 2009 précité qui prévoient la prise en compte des activités de recherche effectuées après l'obtention du doctorat. Cette prise en compte relève de la compétence du conseil académique restreint (CAC-R), ou de l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1 du code de l'éducation, qui détermine la durée des activités de recherche retenue pour le classement dans le corps en fonction du niveau, de la nature et de la durée des recherches effectuées. Les services effectués dans le cadre d'un contrat de CPJ doivent être considérés comme étant du même niveau que ceux effectués par les professeurs des universités.

Si le candidat peut faire valoir d'autres activités dont la prise en compte est prévue par le décret du 23 avril 2009 (recherches effectuées en vue de la préparation du doctorat, services d'enseignant associé, services accomplis en qualité d'agent non titulaire autres que ceux désignés par le décret du 23 avril 2009 notamment), ces mêmes activités peuvent être

retenues, de manière cumulative, dans les conditions prévues respectivement par les articles 4, 9 et 10 du décret du 23 avril 2009.

Dans le cas où certains établissements auraient recruté sur des contrats de CPJ des personnels, qui avaient antérieurement la qualité de fonctionnaire, les règles suivantes s'appliquent.

Si l'agent n'a pas démissionné de son corps d'origine et qu'il était placé en position de disponibilité ou en position de détachement au cours de la période pendant laquelle il bénéficiait d'un contrat de CPJ, il convient de le classer en tant que PR de 2^{ème} classe selon les modalités fixées à l'article 3 du décret du 23 avril 2009, c'est-à-dire à un échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait dans son corps, grade, classe ou cadre d'emploi d'origine.

Lorsque l'application de ces dispositions conduit à lui accorder une augmentation de traitement inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans son ancienne situation, il conserve l'ancienneté d'échelon qu'il avait acquise, dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'échelon supérieur dans sa nouvelle situation.

Lorsque l'application de ces mêmes dispositions à un fonctionnaire ayant atteint l'échelon terminal de son ancien grade conduit soit à ne pas lui accorder d'augmentation de traitement, soit à lui accorder une augmentation de traitement inférieure à celle résultant de son dernier avancement dans son ancienne situation, l'intéressé conserve l'ancienneté d'échelon qu'il avait acquise, dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'échelon supérieur du nouveau grade dans sa nouvelle situation.

Dans le cas où l'application de ces dispositions aboutirait à classer le fonctionnaire intéressé à un échelon doté d'un indice inférieur à celui qu'il détenait dans son ancienne situation, l'intéressé conserve, à titre personnel, le bénéfice de son indice antérieur jusqu'au jour où il bénéficie dans sa nouvelle situation d'un indice au moins égal.

Situation des agents en détachement

En application du principe de la double carrière, les agents détachés sur contrat continuent d'avancer dans leur corps d'origine.

Pour le classement de l'agent détaché sur un contrat CPJ dans le corps de PR de 2^{ème} classe, la situation administrative de l'agent doit être prise en compte jusqu'à sa date de nomination dans le corps de PR de 2^{ème} classe. Autrement dit, tout avancement obtenu dans le corps d'origine simultanément à la date d'effet de la nomination dans le corps de PR de 2^{ème} classe doit être pris en compte dans le cadre du classement de l'agent.

Situation des agents en disponibilité

Les agents en disponibilité pendant la période où ils bénéficiaient d'un contrat CPJ continuent d'avancer dans leur corps d'origine pendant une période maximale de 5 ans lorsqu'ils exercent une activité professionnelle, au sens de l'article L. 514-2 du code général de la fonction publique. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. Les droits à l'avancement d'échelon ou de grade sont conservés dans les conditions prévues par les articles

48-1 à 48-3 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions.

Aussi, de la même manière que pour le détachement, la situation administrative de l'agent fonctionnaire en position de disponibilité pendant la période d'exécution du contrat CPJ, doit s'apprécier jusqu'à la date de sa nomination dans le grade de PR de 2^{ème} classe. Autrement dit, tout avancement obtenu dans le corps d'origine simultanément à la date de nomination dans le corps de PR de 2^{ème} classe doit être pris en compte dans le cadre du classement de l'agent.

3.2 Le classement dans un corps de directeur de recherche

Le classement des agents ayant bénéficié d'un contrat CPJ, nommés dans un corps de directeur de recherche (DR), doit être mis en œuvre selon les dispositions fixées par les articles R. 422-20 à R. 422-22, R. 422-29, R. 422.37, R. 422-38 et R. 422-44 du code de la recherche.

Les agents bénéficiaires d'un contrat CPJ sont nécessairement classés dans le grade de DR de 2^{ème} classe, aucune disposition réglementaire ne prévoyant d'exception les concernant qui dérogerait à la règle générale selon laquelle les agents recrutés dans un corps sont classés dans la classe de début de ce corps.

Le classement des agents bénéficiaires d'un contrat CPJ dans le grade de DR de 2^{ème} classe doit respecter les conditions des articles précités du code de la recherche, même si leur application conduit l'administration à classer l'agent dans un échelon du grade de DR de 2^{ème} classe comportant un indice donnant lieu à un niveau de rémunération inférieur à celui détenu par l'agent dans le cadre de l'exécution du contrat CPJ.

Les services en tant que CPJ sont repris au titre des articles R. 422-21 et R. 422-38 du code de la recherche qui prévoient que les personnels scientifiques contractuels des établissements publics de recherche et des établissements publics d'enseignement supérieur nommés dans le corps des directeurs de recherche sont classés à un échelon déterminé en tenant compte du temps qu'ils ont passé dans des fonctions correspondant, au moins, à celles qui sont exercées par les membres de ce corps. Ce temps est pris en compte pour l'intégralité de sa durée effective. Les activités exercées dans le cadre d'un contrat CPJ doivent être considérées comme étant de même niveau que celles des directeurs de recherche.

Si le candidat peut faire valoir d'autres activités dont la prise en compte est prévue par l'article R. 422-21 (services accomplis en qualité d'agent non titulaire autres que ceux du CPJ) et par l'article R. 422-22 (services accomplis dans un emploi de catégorie A, B ou C, services privés, contrat CIFRE), ces mêmes activités peuvent être retenues, de manière cumulative.

Dans le cas où certains établissements auraient recruté sur des contrats de CPJ des personnels, qui avaient antérieurement la qualité de fonctionnaire, les règles suivantes s'appliquent.

Si l'agent n'a pas démissionné de son corps d'origine et qu'il était placé en position de disponibilité ou en position de détachement au cours de la période pendant laquelle il bénéficiait d'un contrat de CPJ, il convient de le classer en tant que DR de 2^{ème} classe selon les modalités fixées aux articles R. 422-20 et R. 422-37 du code de la recherche, c'est-à-dire à

un échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait dans son corps, grade, classe ou cadre d'emploi d'origine.

Lorsque l'application de ces dispositions conduit à lui accorder une augmentation de traitement inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans son ancienne situation, il conserve l'ancienneté d'échelon qu'il avait acquise, dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'échelon supérieur dans sa nouvelle situation.

Lorsque l'application de ces mêmes dispositions à un fonctionnaire ayant atteint l'échelon terminal de son ancien grade conduit soit à ne pas lui accorder d'augmentation de traitement, soit à lui accorder une augmentation de traitement inférieure à celle résultant de son dernier avancement dans son ancienne situation, l'intéressé conserve l'ancienneté d'échelon qu'il avait acquise, dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'échelon supérieur du nouveau grade dans sa nouvelle situation.

Dans le cas où l'application de ces dispositions aboutirait à classer le fonctionnaire intéressé à un échelon doté d'un indice inférieur à celui qu'il détenait dans son ancienne situation, l'intéressé conserve, à titre personnel, le bénéfice de son indice antérieur jusqu'au jour où il bénéficie dans sa nouvelle situation d'un indice au moins égal.

Situation des agents en détachement

En application du principe de la double carrière, les agents détachés sur contrat continuent d'avancer dans leur corps d'origine.

Pour le classement de l'agent détaché sur un contrat CPJ dans le corps de DR de 2ème classe, la situation administrative de l'agent doit être prise en compte jusqu'à sa date de nomination dans le corps de DR de 2ème classe. Autrement dit, tout avancement obtenu dans le corps d'origine simultanément à la date de nomination dans le corps de DR de 2ème classe doit être pris en compte dans le cadre du classement de l'agent.

Situation des agents en disponibilité

Les agents en disponibilité pendant la période où ils bénéficiaient d'un contrat CPJ continuent d'avancer dans leur corps d'origine pendant une période maximale de 5 ans lorsqu'ils exercent une activité professionnelle, au sens de l'article L. 514-2 du code général de la fonction publique. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. Les droits à l'avancement d'échelon ou de grade sont conservés dans les conditions prévues par les articles 48-1 à 48-3 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions.

Aussi, de la même manière que pour le détachement, la situation administrative de l'agent fonctionnaire en position de disponibilité pendant la période d'exécution du contrat CPJ, doit s'apprécier jusqu'à la date de sa nomination dans le grade de DR de 2ème classe. Autrement dit, tout avancement obtenu dans le corps d'origine simultanément à la date de nomination dans le corps de DR de 2ème classe doit être pris en compte dans le cadre du classement de l'agent.

4. Compte épargne-temps

Les contractuels en CPJ ont droit, pendant la durée de leur contrat, à un compte épargne-temps.

Lors de la titularisation, conformément aux dispositions de l'article 14 du décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021 précité, ce compte épargne-temps doit être soldé dans l'année qui suit la titularisation pour les agents titularisés dans un corps soumis à régime d'obligations de service mentionné à l'article 7 du 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,

Les enseignants-chercheurs étant soumis à un régime d'obligations de service, ils ne peuvent pas disposer de compte épargne-temps. L'agent bénéficiaire d'un CPJ titularisé dans un corps de professeurs devra donc solder l'éventuel CET qu'il posséderait dans l'année qui suit sa titularisation, selon les modalités classiques (les jours épargnés dans la limite de 15 jours ne peuvent être utilisés que sous forme de congés. Les jours épargnés au-delà de 15 jours peuvent être indemnisés et/ou convertis en points de retraite complémentaire.)

Les chercheurs pouvant en revanche disposer d'un compte épargne-temps, l'agent bénéficiaire d'un CPJ titularisé dans un corps de directeurs de recherche pourra conserver le compte épargne-temps qu'il détiendrait antérieurement.

*

* *

Vous pouvez solliciter le soutien du département A1-2 (dgrh-a12.statuts@education.gouv.fr) pour toute précision concernant la mise en œuvre de ces dispositions.