

Compte rendu du CAC¹-R du mardi 12 mai 2026

Rédigé par les élu·es PULS

Le conseil académique restreint (CAC-R) se réunit sous 3 formations distinctes :

- I- CAC-R-EC : restreint pour toutes les enseignantes-chercheuses et tous les enseignants-chercheurs (MCF /PU)
- II- CAC-R-DP : restreint pour les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs en double parité MCF/PU et H/F
- III- CAC-R-PR : restreint pour les PU

CAC-R-EC : restreint pour toutes les enseignantes-chercheuses et tous les enseignants-chercheurs (MCF /PU) 14h00 – 14h30

- I- Modification d'un comité de sélection (COS) de la campagne 2026 pour le recrutement d'un agent contractuel (MAST LRU) pour le Service commun Formation Continue Panthéon-Sorbonne (FCPS - composition numérique et nominative)

Il s'agit d'un poste contractuel LRU, profilé Sciences Économiques (section CNU n°05), dont le service et les missions sont comparables à ceux d'un.e MAST (Maître·sse de conférences associé·e).

Les élu.es PULS ne cautionnant par le recours à ce type de contrats, ils choisissent de s'abstenir dans ce vote visant à ajouter un membre externe au CoS.

Le CoS est adopté à la majorité.

- II- Création et nomination d'un comité de sélection (COS) pour l'année universitaire 2026-2027 d'un enseignant-chercheur contractuel (MCF LRU) pour l'École d'Histoire de l'Art et d'Archéologie de la Sorbonne (EHAAS)

Il s'agit d'un poste d'enseignant-chercheur/enseignante-chercheuse contractuel (équivalent demi-MCF), sur la Chaire Delphine Lévy.

Question d'un élu PULS sur le montant de la rémunération par rapport à un MCF "classique", et sur le service de 96 HETD auquel cela correspond (soit un demi-service de MCF).

¹ <https://www.pantheonsorbonne.fr/universite/organisation/conseil-academique>

Réponse de la présidence : dans la fiche de poste une part du service est consacrée à l'ingénierie pédagogique pour ce DU reposant sur de nombreux partenariats avec des institutions culturelles ce qui "justifierait" le montant de la rémunération.

Question en prolongement d'une élue Libres Ensemble concernant les rémunérations et l'absence d'indication des indices.

La Présidence rappelle que le montant des salaires des contrats LRU à Paris 1 se fait en fonction de la grille de rémunération.

Le CoS est adopté à la majorité, avec les abstentions des élu·es PULS pour les mêmes raisons que dans le vote précédent.

III- Agrément des vacataires d'enseignement

Chaque intervenant.e vacataire doit être agréé par l'université, et c'est le CAC-R-EC qui procède à cet agrément technique. A chaque séance du CAC-R-EC, on vote pour agréer les vacataires dont les dossiers ont été constitués entre-temps, et qui constituent donc des retards résiduels pour les années précédentes.

Sont adoptés à l'unanimité les agréments de :

- 5 vacataires pour l'année 2023-2024
- 9 vacataires pour l'année 2024-2025
- 50 vacataires pour l'année 2025-2026

CAC-R-DP : restreint pour les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs en double parité MCF/PU et H/F 14h30 à 16h40

CAC-R-PU et 16h40-17h30

I- Campagne d'attribution de CRCT

Les CAC-R-DP et PU de cette séance ont été majoritairement consacré au classement des demandes de réduction de service, que ce soit en aménagement de services pour les PRAG ou en Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) pour les MCF et PU.

Ces dispositifs permettent de demander une réduction de service substantielle (50% ou 100%), et sont attribués en fonction d'une enveloppe budgétaire qui n'est pas encore connue pour l'année à venir.

La politique de l'établissement et du CAC-R est de distribuer ces décharges entre les enseignant·es, et on n'attribue donc habituellement pas de décharge complète (2 semestres).

Habituellement, l'Université dispose de 12 à 16 semestres de dotation, et on peut penser que ce montant sera équivalent pour l'année à venir. Sur ces dotations, il faut prendre en compte les semestres déjà distribués par les différentes sections du CNU, qui sont prioritaires. Pour 2026/2027, 6 semestres de l'enveloppe ont déjà été attribués par le CNU, et il en reste donc entre 6 et 10 à attribuer aux enseignant·es de la part de l'établissement.

De plus, sur ce stock, un semestre de CRCT est spécifiquement dédié aux EC qui en font la demande suite à un congé maternité, ce qui n'empêche pas les EC qui en font la demande par ce biais d'être considérés dans le classement général des CRCT génériques.

Les candidatures (26 en MCF, 15 en PU) sont évaluées par deux membres de la commission, dont le premier est nécessairement de la même famille disciplinaire. Ces avis prennent notamment en compte l'historique des CRCT et décharges obtenues, et veillent à ne pas donner d'avis trop favorable à des EC qui auraient été bénéficiaires d'un CRCT trop récemment.

Sur la base de ces avis, les candidat·es dont les deux avis sont très favorables sont examinés en priorité, puis sont examinés les candidat·es qui ont un avis favorable et un avis très favorable. Face au manque de supports et au nombre de candidatures, les candidat·es n'ayant aucun avis très favorable ne sont pas classés, de même que les candidat·es qui ont déjà obtenu un CRCT via le CNU (17 MCF et 3 PU non classés).

Le classement final est ensuite établi en fonction des mérites des différents dossiers, et le CAC-R-DP veille également à éviter une trop forte concentration disciplinaire dans le classement.

Cette année, sont classés :

- une MCF sur le support dédié congés maternité ;
- 8 MCF sur les supports généraux ;
- un PU sur un support spécifique (contingent établissement pour les responsabilités locales importantes) ;
- 5 PU sur les supports généraux.

La répartition du nombre de supports finalement attribués entre MCF et PU n'est pas connue, mais l'équipe présidentielle indique essayer de coller au pro-rata du nombre de candidatures dans les deux corps dans ce type de circonstances.

Ces classements sont adoptés à l'unanimité (CRCT congé maternité et CRCT PU) et à la majorité absolue (CRCT MCF).

II- Avis relatif à une demande d'aménagement de services (CAC-R-DP).

Le CAC-R-DP évalue également les demandes d'aménagement de services, c'est-à-dire des enseignant·es PRAG ou MAST qui souhaiteraient avoir une réduction de service (50%) l'année suivante.

Ces aménagements de service comptent comme un CRCT pour les MCF, et sont pris sur le même contingent budgétaire.

Cette année, il y a eu une demande, qui a été refusée à la majorité des voix.

III- Avis relatifs à des positions administratives (CAC-R-DP)

4 dossiers de demande de mise en disponibilité (1 renouvellement) ou en détachement (3 nouvelles demandes) ont été examinés.

Ces demandes sont effectuées soit pour convenance personnelle, auquel cas l'établissement ne peut s'y opposer tant que la durée légale est respectée, soit pour assurer des charges de direction ou d'expertise dans d'autres institutions publiques.

Un élu PULS rappelle que ces disponibilités et détachements donnent lieu à une compensation (ouverture de support ATER ou heures de vacances) qui n'est en aucun cas équivalente aux missions et responsabilités, notamment collectives, des collègues qui en bénéficient. Ces détachements et disponibilités font donc porter une charge sur les autres membres des équipes pédagogiques.

Les 4 demandes sont votées individuellement, et approuvées dans les quatre cas à la majorité absolue.

Compte rendu rédigé par les élues/élus PULS du CAC R.

PULS, le site : <https://www.puls-p1.fr/>

