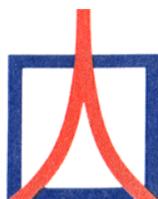


CORPS PROFESSORAL PERMANENT DU GROUPE E.S.I.E.E.

REGLEMENT PARTICULIER



CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE PARIS

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
PREAMBULE	4
TITRE I - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION	5
<i>ARTICLE PREMIER</i> <i>Objet</i>	<i>5</i>
<i>ARTICLE 2</i> <i>Champ d'application</i>	<i>5</i>
TITRE II - DUREE DU TRAVAIL - CONGES - VACANCES.....	6
<i>ARTICLE 3</i> <i>Durée du travail et activité extérieure</i>	<i>6</i>
<i>ARTICLE 4</i> <i>Vacances</i>	<i>6</i>
<i>ARTICLE 5</i> <i>Congés légaux et spéciaux.....</i>	<i>6</i>
TITRE III - ACTIVITES DES ENSEIGNANTS	7
<i>ARTICLE 6</i> <i>Rattachement des enseignements</i>	<i>7</i>
III - 1 - ACTIVITES D'ENSEIGNEMENT	7
<i>ARTICLE 7</i> <i>Définition des activités d'enseignement.....</i>	<i>7</i>
<i>ARTICLE 8</i> <i>Réglementation des activités d'enseignement</i>	<i>7</i>
III - 2 - ACTIVITES DE RECHERCHE.....	8
<i>ARTICLE 9</i> <i>Réglementation des activités de recherche.....</i>	<i>8</i>
<i>ARTICLE 10</i> <i>Liberté de publication - Invention.....</i>	<i>8</i>
III - 3 - AUTRES ACTIVITES.....	8
<i>ARTICLE 11</i> <i>Autres activités</i>	<i>8</i>
III - 4 - RAPPORT ANNUEL.....	8
<i>ARTICLE 12</i> <i>Rapport annuel</i>	<i>8</i>
TITRE IV - PLAN DE CHARGE.....	9
<i>ARTICLE 13</i> <i>Plan de charge.....</i>	<i>9</i>
TITRE V - ACTIVITES COMPLEMENTAIRES.....	10
<i>ARTICLE 14</i> <i>Activités complémentaires exceptionnelles.....</i>	<i>10</i>
<i>ARTICLE 15</i> <i>Plafond des activités complémentaires et extérieures</i>	<i>10</i>
<i>ARTICLE 16</i> <i>Compensation des activités complémentaires</i>	<i>10</i>

TITRE VI - RECRUTEMENT, FONCTIONS, DEGRES ET GRILLE DE REMUNERATION	11
<i>ARTICLE 17</i> <i>Titres, niveaux de recrutement, fonctions.....</i>	<i>11</i>
<i>ARTICLE 18</i> <i>Grille des emplois et perspectives de carrières.....</i>	<i>12</i>
<i>ARTICLE 19</i> <i>Doyen et commission d'évaluation</i>	<i>12</i>
TITRE VII - PERIODES DE PERFECTIONNEMENT	14
<i>ARTICLE 20</i> <i>Périodes de perfectionnement.....</i>	<i>14</i>
TITRE VIII - PROMOTIONS	15
<i>ARTICLE 21</i> <i>Critères de promotions</i>	<i>15</i>
TITRE IX - DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX ENSEIGNANTS RECRUTES AVANT L'ENTREE EN VIGUEUR DU PRESENT REGLEMENT	16
<i>ARTICLE 22</i> <i>Les principes du classement</i>	<i>16</i>
<i>ARTICLE 23</i> <i>Mesures transitoires</i>	<i>16</i>
ANNEXE 1 - NATURE DES ACTIVITES DES ENSEIGNANTS DU GROUPE ESIEE EN DEHORS DE LA RECHERCHE	17
1 – 1 LES ACTIVITES D'ENSEIGNEMENT	17
1 - 2 LES AUTRES ACTIVITES	18
1 - 2- 1 ACTIVITES LIEES A L'ENSEIGNEMENT.....	18
1 - 2 - 2 ACTIVITES LIEES AUX RESPONSABILITES PEDAGOGIQUES, SCIENTIFIQUES ET ADMINISTRATIVES	18
1 - 2 - 3 ACTIVITES LIEES AU FONCTIONNEMENT GENERAL DU GROUPE.....	18
ANNEXE 2 - PROCEDURE DE RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS DU GROUPE E.S.I.E.E.....	19
ANNEXE 3 - PERIODES DE PERFECTIONNEMENT.....	20
ANNEXE 4 - PROMOTIONS	21
ANNEXE 5	22
A – LES REGLES DE RECLASSEMENT	22
B - LA PROCEDURE DE RECLASSEMENT.....	22

PREAMBULE

Le Groupe E.S.I.E.E. est un centre d'enseignement supérieur et de recherche de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris.

Sa mission est de former des ingénieurs et des techniciens supérieurs dans les domaines du génie électrique et de faire progresser la recherche dans les disciplines qui y contribuent.

Il comporte actuellement:

- 1) L'Ecole Supérieure d'Ingénieurs en Electrotechnique et Electronique (E.S.I.E.E.) dont la vocation est de former des ingénieurs diplômés.
- 2) L'Ecole Supérieure de Technologie Electrique (E.S.T.E.) dont la vocation est de former des techniciens supérieurs.
- 3) Le Programme de Formation continue dont la vocation est d'organiser des actions de formation pour les entreprises et destinées aux techniciens supérieurs, ingénieurs et cadres.
- 4) Le Programme de Recherche dont la vocation est d'organiser des actions de recherche relevant de la compétence du groupe avec les objectifs suivants:
 - (a) Assurer au corps enseignant un niveau d'expertise correspondant à l'évolution des sciences et des techniques relevant de la compétence du Groupe, pour que les développements les plus récents puissent être intégrés dans les enseignements.
 - (b) Permettre à certains élèves, dans la partie finale de leurs études, de se former par/et à la recherche.
 - (c) Contribuer au progrès des sciences et au développement des techniques qui sont de la compétence du Groupe.
 - (d) Favoriser le transfert des innovations technologiques dans les entreprises.

TITRE I

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE PREMIER

Le présent document a pour objet, conformément à l'article 3 du Règlement Intérieur de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris, de préciser les titres et les fonctions, les obligations de service, la grille indiciaire et les autres dispositions applicables au Corps Professoral permanent du Groupe E.S.I.E.E. en tenant compte de la spécificité de cette école.

ARTICLE 2

Il s'applique à tous les enseignants qui bénéficient du Statut du personnel administratif de la Chambre de Commerce et d'Industries de Paris et qui, de ce fait, conformément à l'article 1 de son Règlement Intérieur, sont titulaires d'un emploi permanent et sont rémunérés au mois.

TITRE II

DUREE DU TRAVAIL - CONGES - VACANCES

ARTICLE 3

La durée normale du travail hebdomadaire des enseignants du Groupe E.S.I.E.E. est celle du personnel administratif du Groupe, ce qui correspond pour chaque enseignant à temps plein à une durée annuelle de travail de 1 530 heures. Cette durée correspond à 42 heures hebdomadaires pendant 37 semaines, moins 3 jours fériés hors périodes de vacances, soit 182 jours.

Pour favoriser la promotion du Groupe E.S.I.E.E., les enseignants pourront pratiquer une activité de conseil ou d'enseignement à l'extérieur sous réserve:

1. qu'ils effectuent un plan de charge complet au sein du Groupe,
2. qu'ils obtiennent pour chaque année scolaire une autorisation préalable de la Direction de l'Enseignement et que leur demande précise la nature, le volume et le calendrier des interventions,
3. que le volume global de leurs activités extérieures soit limité à 25 journées de conseil et/ou 70 heures d'enseignement par année,
4. que le cumul de ces activités extérieures et des activités complémentaires décrites au titre V ne dépasse pas les limites fixées à l'article 15.

ARTICLE 4

Les vacances sont de quinze semaines par an (y compris les jours fériés inclus dans les périodes de vacances). Le calendrier de ces vacances comporte au moins 6 semaines pendant la période des vacances d'été du calendrier officiel des vacances scolaires et une semaine au moins pendant chacune des périodes de vacances de Toussaint, de fin d'année, d'hiver et de printemps. Le complément est pris pendant la période d'été de ce même calendrier officiel.

Toutefois, par accord mutuel entre la Direction et un enseignant, les vacances de celui-ci peuvent différer du calendrier ci-dessus, sous réserve que cette disposition soit compatible avec le plan de charge de l'intéressé et l'intérêt du service. Dans ce cas, un calendrier spécial est déposé au Service du Décanat.

ARTICLE 5

Les congés légaux sont nécessairement inclus dans la période des vacances d'été, sauf rachat de vacances.

Des congés spéciaux sont accordés pour certaines circonstances exceptionnelles dans les mêmes conditions que celles consenties aux personnels administratifs du Groupe E.S.I.E.E.

TITRE III

ACTIVITES DES ENSEIGNANTS

ARTICLE 6

Chaque enseignant, en fonction de ses compétences et de sa spécialité, est rattaché à une équipe ou à un département dont les activités sont animées et coordonnées par un enseignant.

Les enseignants participent à l'ensemble des activités du Groupe sous le contrôle de la Direction du Groupe.

III - 1 - ACTIVITES D'ENSEIGNEMENT

ARTICLE 7

Les activités d'enseignement peuvent comporter, en formation première et en formation continue, des cours magistraux, des travaux dirigés et des travaux pratiques, le suivi de projets, le contrôle des connaissances et une assistance pédagogique aux élèves.

La nature de ces activités est précisée dans l'annexe 1 ci-après.

ARTICLE 8

Les activités d'enseignement en salle de cours sont plafonnées annuellement à :

- 500 heures en présence d'élèves si l'enseignant ne fait que des travaux pratiques ou suivis de projets,
- ou
- 330 heures si l'enseignant ne fait que des travaux dirigés,
- ou
- 250 heures si l'enseignant ne fait que des cours magistraux (avec effectif inférieur ou égal à 96) ou des travaux dirigés en responsabilité,
- ou
- 200 heures si l'enseignant ne fait que des cours magistraux (avec effectif supérieur à 96),
- ou
- toute combinaison prenant en compte prorata temporis la diversité de ces activités pédagogiques.

La charge de travail qui en résulte correspondant aux tâches d'assistance aux élèves, aux oraux, à la correction de copies et à la coordination pédagogique est estimée forfaitairement au prorata de l'activité d'enseignement sur la base de 10 % de la durée annuelle du travail définie à l'article 3.

Lorsque le volume de ces tâches dépasse le forfait de 10 %, elles doivent faire l'objet d'un accord entre l'enseignant concerné et la Direction. Dans ce cas, elles doivent :

- soit être comptabilisées dans le plan de charge suivant des modalités fixées par accord en CPC, conformément à l'article 13,
- soit donner lieu à rémunération complémentaire conformément à l'article 16.

Lorsque l'activité d'enseignement est égale à l'un des plafonds ci-dessus ou à toute combinaison équivalente, elle correspond à la durée annuelle de travail définie à l'article 3, compte tenu de l'estimation forfaitaire des tâches annexes répertoriées ci-dessus.

Dans les autres cas, la détermination de la durée de travail correspondant à l'activité d'enseignement se fait au prorata temporis des plafonds ci-dessus.

Par ailleurs, pour tout enseignant à temps plein, la somme annuelle des activités de cours, travaux dirigés et travaux pratiques ne peut être inférieure à 25 % d'un temps plein annuel. Le maximum hebdomadaire, en présence d'élèves, est de 16 heures de travaux pratiques ou l'équivalent. Cet horaire peut être dépassé exceptionnellement de 25 % sur un maximum de 6 semaines par an dont 3 semaines consécutives au plus. Toute dérogation à l'un de ces deux maxima est soumise à l'accord de l'intéressé

III - 2 - ACTIVITES DE RECHERCHE

ARTICLE 9

Tout enseignant effectuant un service d'au moins 4/5^e d'un temps plein doit normalement exercer une activité de recherche. Celle-ci s'effectue dans le domaine de compétence de l'enseignant et doit s'inscrire dans le cadre des objectifs de l'Ecole et de ceux du programme de recherche. Cette activité et ses modalités font l'objet d'une présentation au Comité de la Recherche présidé par le Directeur de la Recherche. Celui-ci peut soit accepter le ou les projets proposés, soit les réorienter. En cas de désaccord, la Direction du Groupe E.S.I.E.E. tranche après avis du Conseil scientifique.

Lorsqu'une activité de recherche est acceptée, elle figure au plan de charge et ne peut représenter moins de 20 % d'un plein temps annuel.

La recherche réalisée par un enseignant fait l'objet d'une évaluation qui est prise en compte lors de la procédure de promotion annuelle du Corps Professoral et dans l'évolution de la carrière de l'intéressé.

Les travaux de recherche donnent lieu de la part de l'enseignant ou de l'équipe d'enseignants concernés à un rapport d'activité annuel et à une présentation devant le Comité et la Direction de la Recherche et, le cas échéant, à des publications.

ARTICLE 10

Les membres du Corps Professoral bénéficient de la liberté de publication avec, lorsque le sujet de la publication est en relation avec l'activité ou la compétence de l'enseignant au sein du Groupe E.S.I.E.E., obligation de mention de leur appartenance au Groupe E.S.I.E.E. précisant, éventuellement, leur titre.

Aucun travail utilisant des procédés brevetables ou des résultats de contrats réalisés au sein du Groupe, ne pourra être entrepris sans l'accord du Groupe E.S.I.E.E.

Le matériel pédagogique, les inventions et procédés industriels élaborés par les membres du Corps Professoral dans le cadre de leur service, sont la propriété de la C.C.I.P. Elle peut les utiliser librement dans tous les programmes du Groupe E.S.I.E.E., après en avoir informé l'auteur. Le Groupe E.S.I.E.E. peut les céder à titre gratuit ou onéreux à d'autres utilisateurs, sauf avis contraire et motivé du ou des auteurs, apprécié par le Doyen.

III - 3 - AUTRES ACTIVITES

ARTICLE 11

Les autres activités sont de trois types:

1. Activités liées à l'enseignement,
2. Activités liées aux responsabilités pédagogiques, scientifiques et administratives,
3. Activités liées au fonctionnement général du Groupe.

La nature de ces activités est détaillée à l'annexe 1.

Les activités des types 1 et 2 sont évaluées en nombre d'heures ou de jours et donnent lieu:

- soit à inscription au plan de charge,
- soit à rémunération complémentaire.

Le cumul de ces activités, inscrites au plan de charge, ne peut excéder 1/3 du temps de travail annuel de l'enseignant.

III – 4 – RAPPORT ANNUEL

ARTICLE 12

L'ensemble des activités décrites dans ce titre III fait l'objet d'un rapport annuel rédigé par chaque enseignant et remis au doyen avant le 30 septembre de chaque année.

TITRE IV

PLAN DE CHARGE

ARTICLE 13

Chaque année, à partir des objectifs fixés par les Directeurs des Etudes et des Programmes, chaque équipe s'engage sur l'ensemble des actions correspondant à ces objectifs.

Conformément aux engagements pris, un plan de charge précisant la charge d'enseignement, de recherche et les autres activités est élaboré, conjointement par le responsable de l'équipe ou du département et l'enseignant concerné, à hauteur d'un plein temps ou au prorata pour les enseignants à temps partiel. Celui-ci est arrêté par le Directeur du Groupe qui fixe avant le 30 juin de chaque année les plans de charge individuels pour l'année scolaire à venir. Toute modification ultérieure doit faire l'objet d'un accord de la Direction après concertation entre l'intéressé, le responsable de son équipe et la Direction.

Un accord en C.P.C. précisera:

- a) le calendrier d'élaboration du plan de charge,
- b) les équivalences horaires des suivis de projet,
- c) les équivalences horaires des activités d'enseignement qui doivent être prises en compte afin d'identifier les surcharges éventuelles au forfait de 10 %,
- d) les dispositions pédagogiques particulières.

TITRE V

ACTIVITES COMPLEMENTAIRES

ARTICLE 14

La Direction peut proposer aux enseignants des activités complémentaires à caractère exceptionnel liées à l'enseignement et à la recherche.

Le caractère exceptionnel apparaîtra, par exemple, dans les cas suivants:

1. Lorsqu'une activité, au moment de la mise en place des plans de charge, entraîne un dépassement caractérisé du temps complet de l'enseignant concerné,
2. Lorsqu'une activité liée à l'enseignement ou à la recherche n'a pu être décidée au moment de l'établissement du plan de charge.

La réalisation de ces activités ne peut être effectuée qu'après autorisation de la Direction et avec l'accord des intéressés, sauf urgence nécessitée par la continuité du service public.

ARTICLE 15

Ces activités, cumulées avec les activités extérieures, (Cf. art. 3) ne peuvent en aucun cas dépasser 70 heures de présence élèves et/ou 5 semaines à temps complet pour chaque période annuelle.

ARTICLE 16

Ces activités complémentaires donnent lieu à compensation. Cette compensation est effectuée après consolidation des activités réalisées dans l'année scolaire, par:

1. récupération sous forme de congés et déduction de la charge dans la mesure où les nécessités du service le permettent,

ou

2. paiement des activités complémentaires sous forme de:
 - rémunération forfaitaire,
 - ou rachat de vacances.

Ces rémunérations et tarifs forfaitaires sont fixés par la Direction de l'Enseignement.

TITRE VI

RECRUTEMENT, FONCTIONS, DEGRES ET GRILLE DE REMUNERATION

ARTICLE 17

Le corps professoral du groupe E.S.I.E.E. est composé de 4 catégories d'enseignants:

1) Assistant d'enseignement

Niveau de recrutement:

- soit maîtrise de sciences et techniques,
- soit BTS ou DUT de Génie Electrique ou Mécanique avec 5 ans d'expérience professionnelle au moins,
- soit niveau équivalent.

Fonctions : Il exerce des fonctions d'encadrement pédagogique et réalise des travaux de développement à vocation pédagogique ou liés à une action de recherche, sous la responsabilité d'un professeur associé ou d'un professeur dans le cadre d'un laboratoire technique.

2) Professeur assistant

Niveau de recrutement:

- soit BAC + 5 à fort potentiel (exemples: Grande Ecole ou Agrégation) ou niveau équivalent,
- soit thèse de Doctorat ou niveau équivalent (exemple: Ingénieur dont l'expérience professionnelle comporte des travaux de recherche - développement de niveau doctoral.

Fonctions : Il participe à l'ensemble des activités pédagogiques et de recherche de son département sous la responsabilité d'un professeur ou d'un professeur associé

3) Professeur associé

Niveau de recrutement:

- celui des professeurs assistants assorti d'une expérience complémentaire et réussie dans l'enseignement et la recherche.

Fonctions : Enseignant - chercheur confirmé, il participe à l'ensemble des activités de son département. Il est, en particulier, chargé de la conception, de l'évolution et de la réalisation des enseignements et, notamment, des cours magistraux. Il réalise, par ailleurs, des travaux de recherche ou de développement pédagogique. Il peut se voir confier des responsabilités administratives ou de gestion d'équipe, de département ou de programme.

4) Professeur

Niveau de recrutement:

- Outre l'expérience d'un Professeur associé, un candidat au grade de professeur doit avoir, au cours de sa carrière, effectué des travaux ou réalisé des prestations jugés satisfaisants dans les 4 rubriques suivantes:
 - a) enseignement,
 - b) recherche,
 - c) développement de relations avec la communauté scientifique et industrielle,
 - d) participation à la gestion d'institutions de formation ou de recherche - développement.

Il doit avoir excellé dans l'une au moins des deux premières et avoir acquis, par ses travaux pédagogiques ou de recherche, une réelle notoriété comportant une dimension internationale.

Fonctions : Il assure les mêmes fonctions qu'un professeur associé. Leader dans sa spécialité, il contribue de façon importante au rayonnement du Groupe auprès de la Communauté scientifique et industrielle.

ARTICLE 18

La grille des emplois des enseignants du Groupe E.S.I.E.E. est définie comme suit:

Chaque titre comporte plusieurs échelons. La grille des indices * associés à ces titres et échelons est la suivante au 21 juin 1991 :

	1 ^{er} échelon	2 ^{ème} échelon	3 ^{ème} échelon	4 ^{ème} échelon
Assistant d'enseignement	391	441	496	-
Professeur assistant	496	551	593	-
Professeur associe	661	721	776	831
Professeur	721	776	831	-

* A la suite de la C.P.N. du 27 juin 1990, les indices sont augmentés de 4 points au 1er juillet 1991.

Les promotions d'échelons ou de titres sont proposées par le Directeur, après avis de la Commission d'évaluation (Cf. article 19).

Dans ces conditions, les Assistants d'enseignement, Professeurs associés et Professeurs ont vocation à parcourir tous les échelons de leur titre.

Le titre de Professeur assistant correspond, pour un nouveau recruté, à une phase de formation complémentaire dans l'enseignement et la recherche. Un enseignant recruté comme Professeur assistant a donc vocation à être nommé Professeur associé.

Il est précisé que le Comité d'évaluation aura la possibilité, lorsque les conditions d'accès au titre de professeur associé seront remplies, de proposer le passage d'un professeur assistant 2e échelon au titre de professeur associé 1er échelon.

Sous réserve d'une forte acquisition de compétence un Assistant d'enseignement pourra être nommé Professeur assistant.

A titre indicatif, la correspondance entre d'une part, le niveau de formation d'un candidat sans expérience professionnelle et d'autre part, le titre et l'échelon attribués à l'embauche est la suivante:

- BAC + 4: Assistant d'enseignement 1er échelon,
- BAC + 5 ou 6: Professeur assistant 1er échelon,
- Thèse: Professeur assistant 2^{ème} échelon.

ARTICLE 19

1) Doyen

Il a la charge:

- des problèmes de recrutement et de formation des enseignants,
- de la gestion courante et prévisionnelle du corps enseignant,
- de l'application du présent règlement.

Il assure un rôle de conseil auprès des enseignants et contribue avec la Direction du Groupe à la valorisation du corps enseignant auprès des communautés scientifique et industrielle.

A ce titre, il participe au Comité de Direction ainsi qu'aux instances traitant des orientations du Groupe E.S.I.E.E.

Il est nommé pour quatre ans par le Directeur Général de la C.C.I.P. sur proposition du Corps enseignant du Groupe E.S.I.E.E.

2) Commission d'évaluation

La Commission d'évaluation est présidée par le Doyen.

En sont membres:

- un directeur par programme de formation et le directeur de la recherche,
- un nombre égal d'enseignants élus pour 4 ans par leurs pairs.

La Commission d'évaluation est chargée de formuler des avis concernant:

- l'intégration des nouveaux enseignants dans la grille,
- les changements d'échelons et de titres des enseignants,
- tout problème pouvant survenir dans la carrière d'un enseignant.

Elle est saisie soit par la direction, soit par l'intéressé.

Toute saisie donne lieu à une réponse motivée transmise à l'intéressé et à la direction.

La synthèse des travaux de la Commission fait l'objet d'une information annuelle au corps enseignant.

Tous les membres de la Commission sont tenus au devoir de réserve sur le contenu des délibérations.

Le protocole suivant lequel le corps enseignant propose un Doyen et désigne les membres enseignants de la Commission d'évaluation doit faire l'objet d'un accord en C.P.C. chaque fois que de besoin.

Suite à son installation, la Commission d'évaluation élabore son règlement de fonctionnement conformément à l'esprit du Règlement Intérieur et des accords annexés, puis le soumet, ainsi que les modifications ultérieures, à la validation de la C.P.C.

TITRE VII

PERIODES DE PERFECTIONNEMENT

ARTICLE 20

Tout enseignant peut demander au Comité de Direction du Groupe à bénéficier d'une période de perfectionnement, dont les objets sont définis en annexe 3.

Durant la période de perfectionnement, la C.C.I.P. s'engage à ce que l'enseignant perçoive, quelles qu'en soient les modalités, un salaire de base au moins égal à celui qu'il percevait de la C.C.I.P. avant cette période.

L'enseignant est alors considéré comme étant en mission dans l'institution d'accueil et continue à bénéficier de l'ensemble des dispositions de protection et de prévoyances sociales de la C.C.I.P.

Les modalités d'attribution des périodes de perfectionnement sont décrites dans l'annexe 3.

L'enseignant qui a bénéficié d'une période de perfectionnement s'engage à rester à la C.C.I.P. pour une durée double de cette période.

En cas de non respect de cet engagement, l'enseignant doit rembourser les sommes effectivement perçues de la part de la C.C.I.P. pour la période de perfectionnement, au prorata du temps restant dû.

TITRE VIII

PROMOTIONS

ARTICLE 21

En application des dispositions générales du Règlement Intérieur de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris, trois des quatre critères suivants, outre l'ancienneté, sont retenus pour l'attribution des promotions:

1. les enseignements appréciés principalement pour leur pertinence scientifique et pédagogique,
2. les recherches appréciées principalement pour leur qualité scientifique et leur caractère d'innovation, à travers les résultats et la qualité des publications et des communications,
3. l'effort personnel de perfectionnement,
4. la participation aux charges techniques, administratives et liées au fonctionnement général du Groupe.

Tous ces critères sont estimés en fonction des objectifs du Groupe, notamment au travers de la synthèse des rapports d'activité.

Les modalités de proposition des promotions sont décrites dans l'annexe 4.

TITRE IX

DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX ENSEIGNANTS RECRUTES AVANT L'ENTREE EN VIGUEUR DU PRESENT REGLEMENT

ARTICLE 22

Cet article, ainsi que l'annexe 5, seront supprimés dès qu'ils seront devenus sans objet.

Les enseignants recrutés avant l'entrée en vigueur du présent règlement seront reclassés suivant les principes ci-dessous:

- 1) Un reclassement ne peut avoir pour effet de diminuer l'indice global de l'intéressé, ni son indice de base, ni son ouverture de carrière.
- 2) Les propositions de reclassement devront être cohérentes avec les définitions de fonctions des nouveaux titres.
- 3) Une proposition de reclassement ne pourra être fondée sur des critères qui n'auraient présidé ni à l'embauche, ni aux activités de l'intéressé.
- 4) Les propositions de reclassement ne préjugent pas des promotions d'échelon ou titre proposés ultérieurement par la Commission d'évaluation.
- 5) Le titre de professeur ne pourra être attribué à l'occasion du reclassement.
- 6) L'annexe 5 précise les règles et la procédure de ce reclassement.
- 7) Les propositions de reclassement découleront des règles qui font l'objet de l'annexe 5, sauf propositions dérogatoires de la Direction auquel cas les intéressés pourront présenter un dossier auprès de la Commission d'évaluation, et le cas échéant, un recours auprès du Directeur de l'Enseignement.
- 8) Tout enseignant recruté avant le 22 juin 1991 pourra demander à conserver le bénéfice des dispositions du règlement de Janvier 1979 et ce, pendant une durée maximale de 10 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent règlement.

ARTICLE 23

Les enseignants recrutés entre la date d'adoption du présent règlement et le 31 décembre 1991 seront intégrés directement dans la nouvelle grille suivant la procédure prévue, conformément à l'esprit du règlement intérieur, à l'exception des interventions de la Commission d'évaluation.

ANNEXE 1

NATURE DES ACTIVITES DES ENSEIGNANTS DU GROUPE ESIEE EN DEHORS DE LA RECHERCHE

1 – 1 LES ACTIVITES D'ENSEIGNEMENT

Les Directeurs des Etudes et des Programmes, après avis du Comité Pédagogique compétent, classent dans les rubriques ci-dessous les activités d'enseignement.

- COURS MAGISTRAL: L'enseignant y transmet des connaissances et des méthodes. Sauf exception, la discussion entre l'enseignant et ses élèves est très réduite. Le nombre d'élèves dans un cours magistral est (sauf dérogation) d'au moins 24.

Il en résulte pour l'enseignant des tâches de:

- préparation,
 - rédaction de documents,
 - coordination des enseignements,
 - contrôle des connaissances,
 - assistance pédagogique aux élèves,
 - évaluation,
 - coordination des intervenants.
- TRAVAUX DIRIGES (TD): Ce sont des séances d'exercices d'application impliquant un travail personnel important de la part des élèves et des échanges fréquents avec l'enseignant.

Sauf dérogation, après accord des Directeurs des Etudes et des Programmes sur avis des responsables d'équipe ou de département et des enseignants concernés, l'effectif normal est de 24 élèves.

- TRAVAUX PRATIQUES (TP): Leur but est l'acquisition et la mise en œuvre de connaissances et de méthodes utilisant les matériels d'un laboratoire. Les tâches d'encadrement sont sensiblement les mêmes que celles relatives aux travaux dirigés.

Sauf dérogation, après accord des Directeurs des Etudes et des Programmes sur avis des responsables d'équipe ou de département et des enseignants concernés, l'effectif normal est de 12 élèves.

- PROJETS: L'enseignant encadre un groupe de 3 élèves, sauf dérogation accordée par le Directeur des Etudes et des Programmes concerné.

Cette activité implique:

- la préparation du sujet,
- le suivi méthodologique, scientifique et technique du travail des élèves,
- l'évaluation pendant la durée du projet, les présoutenances et la soutenance,
- la correction des rapports et l'évaluation des réalisations techniques.

Pour l'évaluation des heures en présence d'élèves induites par cette activité, un accord en C.P.C. fixera, suivant la nature des projets, les heures de suivi à comptabiliser au plan de charge.

- ASSISTANCE PEDAGOGIQUE AUX ELEVES: L'enseignant réserve, dans son emploi du temps, des créneaux permettant de recevoir les élèves qui le désirent pour tous conseils ou explications complémentaires. Ces créneaux doivent tenir compte de l'emploi du temps des élèves concernés. L'assistance pédagogique aux élèves concerne les activités suivantes: cours magistraux, travaux dirigés et travaux pratiques.

1 - 2 LES AUTRES ACTIVITES

Toute activité définie dans ce cadre doit être acceptée par la Direction des Etudes et des Programmes concernée et approuvée par la Direction du Groupe.

1 - 2- 1 ACTIVITES LIEES A L'ENSEIGNEMENT

Nature de ces activités:

- Responsabilité de blocs d'enseignement et d'années d'études;
- Création d'un cours nouveau, rédaction de supports de cours;
- Création et évolution d'un outil pédagogique (en particulier dans le cadre d'un laboratoire);
- Recherche de projet.

1 - 2 - 2 ACTIVITES LIEES AUX RESPONSABILITES PEDAGOGIQUES, SCIENTIFIQUES ET ADMINISTRATIVES

Nature de ces activités:

- Participation régulière aux instances du Groupe, par exemple: Comités pédagogiques, Comité de la recherche, Commissions diverses;
- Responsabilités pédagogiques, scientifiques et administratives au sein du Groupe;
- Conseil en formation;

1 - 2 - 3 ACTIVITES LIEES AU FONCTIONNEMENT GENERAL DU GROUPE

Ces activités n'ouvrent pas droit à des décharges d'enseignement.

Nature de ces activités:

- Relations extérieures en vue de la promotion du Groupe E.S.I.E.E. auprès des organismes officiels, des établissements d'enseignement, des industriels, des futurs élèves;
- Participation aux jurys et conseils de classe;
- Participation au concours d'entrée (surveillance, entretiens avec les candidats, tri des dossiers);
- Participation aux réunions des équipes pédagogiques, groupes de travail par discipline;
- Surveillance des contrôles (exceptionnellement).

ANNEXE 2

PROCEDURE DE RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS DU GROUPE E.S.I.E.E.

Lors du recrutement d'un enseignant dans le groupe E.S.I.E.E., on observera la procédure suivante :

Le Directeur détermine l'affectation des postes à pourvoir.

1 PROPOSITION RELATIVE AU PROFIL DU CANDIDAT

Le responsable de département fait part de sa proposition au Directeur après avis des autres enseignants du Département et des Directeurs des Etudes et des Programmes. Cette proposition comporte les précisions suivantes :

- Opportunité du recrutement envisagé (poste vacant à pourvoir, charges nouvelles d'enseignement, de recherche, d'assistance technique ou administratives à assurer, etc.) ;
- Qualification requise ;
- Expérience professionnelle souhaitée ;
- Secteur d'activité concerné dans le Département ;
- Date d'embauche souhaitée ;
- Fourchette d'indices de rémunération (Cf. article 18 dernier alinéa).

Ce document est transmis au Comité de Direction, au Doyen et à la Commission d'évaluation.

2 LE DIRECTEUR DU GROUPE ELABORE LA PROPOSITION DEFINITIVE APRES AVIS DE LA COMMISSION D'EVALUATION.

3 PUBLICATION DE L'OFFRE D'EMPLOI.

La vacance du poste est portée à la connaissance des agents de la C.C.I.P. dans la liste des postes à pourvoir.

Par ailleurs, l'offre d'emploi est publiée dans la presse et/ou par tout autre moyen approprié.

4 ENTRETIEN ET CLASSEMENT DES CANDIDATS.

Le responsable du Département concerné et le Doyen examinent les candidatures et procèdent à une première sélection après avis des enseignants du département. Les dossiers des candidats retenus sont étudiés par la Commission d'évaluation qui reçoit les intéressés.

La Commission d'évaluation, en concertation avec le responsable de département classe les candidats par ordre de préférence et précise les titres et échelons d'embauche correspondants.

5 CHOIX DEFINITIF.

Le Directeur du Groupe choisit le candidat, propose la rémunération envisagée et transmet, par l'intermédiaire de la Direction du Personnel du Groupe E.S.I.E.E., la candidature à la C.C.I.P.

ANNEXE 3

PERIODES DE PERFECTIONNEMENT

1. Conformément aux dispositions de l'article 20, des périodes de perfectionnement peuvent être accordées aux enseignants pour réaliser une activité d'un des types suivants:

- Enseignement, recherche, formation personnelle, dans une institution d'accueil en France ou à l'étranger;
- Activité en milieu industriel.

2. L'enseignant présente un dossier de candidature au Doyen.

Ce dossier comprend les éléments suivants:

- Objectif et durée de la période;
- Eventuellement, institution d'accueil et lettre d'invitation;
- Argumentaire sur l'intérêt individuel et l'intérêt pour le Groupe E.S.I.E.E.;
Modalités pratiques (budget, financement, etc.).

3. Le Doyen instruit le dossier en s'appuyant sur les avis qu'il estime nécessaires et fait rapport à la Direction qui prend la décision après avis du Comité de Direction.

L'enseignant est informé de la suite donnée à sa demande dans un délai maximum de 2 mois après le dépôt de sa candidature.

4. Au retour de la période de perfectionnement, l'enseignant produit dans un délai d'un mois un rapport qu'il peut être amené à commenter.

ANNEXE 4

PROMOTIONS

Les propositions de promotion d'échelons ou de titres sont soumises à la Commission d'évaluation (Cf. article 19).

Les propositions de promotion sans changement de l'indice de base relèvent de la procédure ci-après:

1re étape

Les responsables de département rencontrent les enseignants de leur département pour faire le point sur leur situation.

Au cours de cet entretien, doivent être obligatoirement évoqués:

- le rappel des objectifs fixés à l'enseignant pour l'année écoulée et un compte rendu de leur réalisation. Cette phase doit faire l'objet de l'appréciation de la qualité de leurs prestations débouchant sur d'éventuelles propositions d'amélioration,
- les perspectives individuelles de formation et de perfectionnement,
- les perspectives d'évolution de carrière au sein du Groupe.

2e étape

Le Doyen, les Directeurs des Etudes et des Programmes, après avis des responsables de département, et au vu de la synthèse des rapports d'activités établissent conjointement une première proposition de promotion.

Synthèse des propositions:

Le Doyen réalise la synthèse des propositions de promotion élaborées à l'étape précédente ainsi que celles émanant de la Commission d'évaluation et la transmet au Directeur du Groupe.

1re étape

Le Directeur du Groupe harmonise les diverses propositions et transmet les propositions définitives de promotion à la Direction des Ressources Humaines.

2e étape

Le Doyen rend compte au responsable de chaque département des propositions définitives.

L'ensemble de ces étapes est réalisé avant le 1^{er} décembre de chaque année dans des délais fixés par un calendrier porté à la connaissance du corps enseignant.

ANNEXE 5

A – LES REGLES DE RECLASSEMENT

- 1) Sauf propositions dérogatoires de la Direction, les propositions de reclassement découleront de la correspondance suivante entre l'ancienne et la nouvelle grille :

Ancienne grille	indice	Nouvelle grille	Indice *
Assistant d'enseignement 1 ^{er} degré	351	Assistant d'enseignement 1 ^{er} échelon	391
Assistant d'enseignement 2 ^e degré	421	Assistant d'enseignement 2 ^e échelon	441
Assistant d'enseignement 3 ^e degré	496	Assistant d'enseignement 3 ^e échelon	496
Enseignant 1 ^{er} degré (E1) Titulaire d'une thèse ou travaux équivalents avec une ancienneté inférieure à 6 ans dans le grade E1 Idem avec ancienneté de 6 ans au moins dans le grade E1 et dont la pratique pédagogique correspond à celle décrite pour professeur associé AUTRES : ancienneté inférieure à 6 ans dans le grade E1 De 6 à 9 ans dans le grade E1 De 9 ans et plus dans le grade E1 et dont la pratique pédagogique correspond à celle décrite pour professeur associé	496	Professeur assistant 2 ^e échelon	551
		Professeur associé 1 ^{er} échelon	661
		Professeur assistant 1 ^{er} échelon	496
		Professeur assistant 2 ^e échelon	551
		Professeur associé 1 ^{er} échelon	661
Enseignant 2 ^e degré	593	Professeur associé 1 ^{er} échelon	661
Enseignant 3 ^e degré	661	Professeur associé 2 ^e échelon	721
Enseignant 4 ^e degré	711	Professeur associé 2 ^e échelon	721
Responsable d'enseignement 1 ^{er} degré	661	Professeur associé 2 ^e échelon	721
Responsable d'enseignement 2 ^e degré	711	Professeur associé 2 ^e échelon	721
Responsable d'enseignement 3 ^e degré	766	Professeur associé 3 ^e échelon	776
Responsable d'enseignement 4 ^e degré	831	Professeur associé 4 ^e échelon	831

* A la suite de la C.P.N. du 27 juin 1990, les indices ci-dessus sont augmentés de 4 points au 1^{er} juillet 1991.

- 2) Les enseignants actuellement classés Enseignant 1^{er} degré dont l'ancienneté dans ce grade n'entraîne pas leur reclassement comme Professeur Associé 1^{er} degré, devront être promus ultérieurement, conformément à la règle, sauf avis contraire de la Commission d'évaluation saisie par le Directeur.

B - LA PROCEDURE DE RECLASSEMENT

- 1) Au cas où la Direction envisagerait pour un enseignant un reclassement dérogatoire aux règles décrites en A1, elle le recevra pour un entretien approfondi. Elle lui fera part de son intention en lui exposant les motifs. Elle recueillera son avis et étudiera avec lui les mesures ou orientations propres à lui assurer une évolution professionnelle.
- 2) La Direction transmettra à chaque enseignant une proposition de reclassement avant le 1^{er} octobre 1991.

2 - 1 Les enseignants dont la proposition de reclassement est conforme aux règles décrites en A1, auront un mois pour accepter leur reclassement ou demander à conserver le bénéfice des dispositions antérieures sans que cela préjuge des propositions de classement dans la nouvelle grille que la Commission d'évaluation pourrait formuler par la suite.

2 - 2 Les enseignants dont la proposition de reclassement déroge aux règles décrites en A1 auront un mois pour:

- accepter leur reclassement,
- ou demander à conserver le bénéfice des dispositions antérieures sans que cela préjuge des propositions de classement dans la nouvelle grille que la Commission d'évaluation pourrait formuler par la suite,
- ou soumettre leur dossier à la Commission d'évaluation pour avis sans que cela préjuge des propositions de classement dans la nouvelle grille que la Commission d'évaluation pourrait formuler par la suite.

Informé de l'avis de la Commission d'évaluation, le Directeur fera connaître sa proposition de reclassement avant le 15 janvier 1992.

En cas de désaccord persistant, l'enseignant disposera d'un mois à partir de la date à laquelle il aura eu connaissance de la réponse pour exercer un recours auprès du Directeur de l'Enseignement de la CCIP qui devra statuer avant le 15 mars 1992.

- 3) Le reclassement n'entraîne pas de changement de l'indice global de l'enseignant sauf si cet indice est inférieur au nouvel indice de base. Dans ce cas, l'augmentation d'indice sera effectuée au 1er janvier 1992.
- 4) Pour tout enseignant qui aura accepté la proposition du Directeur de l'E.S.I.E.E., le reclassement devra être effectif au 1er janvier 1992, ce qui suppose:
 - 4 - 1** que les changements de dénomination entrent en vigueur au 1er janvier 1992,
 - 4 - 2** que l'indice global de chaque enseignant soit recalculé en fonction de son nouvel indice de base,
 - 4 - 3** que les augmentations de salaire consécutives au reclassement prennent effet à compter du 1er janvier 1992.
- 5) Dans les autres cas, la décision définitive de reclassement sera appliquée à effet du 1er janvier 1992.
- 6) A compter du 1er janvier 1992, hors les reclassements différés prévus en A2, les propositions de promotion d'échelon ou de titre relèveront de la Commission d'évaluation. Celle-ci publiera une procédure avant cette date. Les dossiers pourront alors lui être soumis, en particulier pour les promotions au grade de Professeur.

TITRE VI - (ARTICLE 18)

La grille des emplois des enseignants du Groupe E.S.I.E.E. est définie comme suit :

Chaque titre comporte plusieurs échelons.

La grille des indices associés à ces titres et échelons est la suivante au **1er Janvier 1996** :

	1 ^{er} échelon	2 ^e échelon	3 ^e échelon	4 ^e échelon
Assistant d'enseignement	401	451	506	-----
Professeur assistant	506	561	603	-----
Professeur associé	671	731	786	841
Professeur	731	786	841	-----

ANNEXE 5

A - LES REGLES DE RECLASSEMENT

1) Sauf propositions dérogatoires de la Direction, les propositions de reclassement découleront de la correspondance suivante entre l'ancienne et la nouvelle grille :

Objet : Modification indice au 1er Janvier 1996 (à la suite de la CPN du 23 Novembre 1995)

ANCIENNE GRILLE	Indice	Nouvelle grille	Indice au 1er/01/96
Assistant d'enseignement 1 ^{er} degré	361	Assist. d'enseig. 1 ^{er} échelon	401
Assistant d'enseignement 2 ^e degré	431	Assist. d'enseig. 2 ^e échelon	451
Assistant d'enseignement 3 ^e degré	506	Assist. d'enseig. 3 ^e échelon	506
Enseignant 1er degré (E1) Titulaire d'une thèse ou travaux équivalents avec une ancienneté inférieure à 6 ans dans le grade E1	506	Profes. assist. 2 ^e échelon	561
Idem avec ancienneté de 6 ans au moins dans le grade E1 et dont la pratique pédagogique correspond à celle décrite pour professeur associé		Profes. associé 1 ^{er} échelon	671
AUTRES : ancienneté inférieure à 6 ans dans le grade E1		Profes. assist. 1er échelon	506
de 6 à 9 ans dans le grade E1		Profes. assist. 2 ^e échelon	561
de 9 ans et plus dans le grade E1 et dont la pratique pédagogique correspond à celle décrite pour professeur associé		Profes. associé 1 ^{er} échelon	671
Enseignant 2 ^e degré	603	Profes. associé 1 ^e échelon	671
Enseignant 3 ^e degré	671	Profes. associé 2 ^e échelon	731
Enseignant 4 ^e degré	721	Profes. associé 2 ^e échelon	731
Enseignant d'enseignement 1 ^{er} degré	671	Profes. associé 2 ^e échelon	731
Responsable d'enseignement 2 ^e degré	721	Profes. associé 2 ^e échelon	731
Responsable d'enseignement 3 ^e degré	776	Profes. associé 3 ^e échelon	786
Responsable d'enseignement 4 ^e degré	841	Profes. associé 4 ^e échelon	841