

DÉLIBÉRATION PORTANT APPROBATION DE LA NOTE D'INFORMATION ET DE CADRAGE : GESTION DES SERVICES D'ENSEIGNEMENT

Vu le code de l'éducation et notamment ses articles L712-1 et L712-3 ;

Vu la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat notamment son article 34 ;

Vu le décret n°84-431 du juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portants statuts particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences, et notamment ses articles 7 et 41 ;

Vu le décret n°93-461 du 25 mars 1993 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur ;

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu la circulaire n°2012-0009 du 30 avril 2012 relatif aux congés légaux des Enseignants-chercheurs et autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur ;

Vu les statuts de l'université de Bordeaux ;

Vu l'avis du comité technique du 21 juin 2019.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide :

Article 1

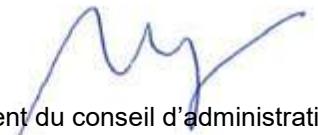
La note d'information et de cadrage portant sur la gestion des services d'enseignement, annexée à la présente délibération, est approuvée. La délibération n°2016-44 en date du 7 juillet 2016, portant cadrage de la gestion des services d'enseignement, est abrogée.

Article 2

La présente délibération entre en vigueur le 1^{er} septembre 2019. Elle sera transmise au chancelier des universités d'Aquitaine. Elle sera publiée conformément aux dispositions relatives à la publication des actes à caractère réglementaire.



Manuel TUNON de LARA


Président du conseil d'administration

**Note d'information et de cadrage :
Gestion des services d'enseignement**

SOMMAIRE

I - Temps de travail des enseignants et enseignants-chercheurs	2
II - Congés des enseignants et enseignants-chercheurs	3
A - Nature des congés.	3
i) Congé maternité.....	3
ii) Congé d'adoption.....	4
iii) Congé de paternité.....	4
iv) Congé de maladie.....	4
B - Incidences des congés.....	6
i) Compensation des congés par rapport au service d'enseignement.....	6
ii) Impact des congés sur les primes et aménagements proposés par l'université de Bordeaux.....	6
III - Règles d'affectation des services.....	8
A - Heures complémentaires et allègements de service.	10
B - Report sur l'année universitaire suivante.....	10
C - Pondération des heures d'enseignement.....	10
D - Plafonnement des heures complémentaires	11
E - Cas particulier des maîtres de conférences récemment recrutés.	14
F - Cas particulier des personnels BIATSS et contractuels de recherche.	14
IV - Règles de cumul des dispositifs indemnитaires.	14
Annexe : congés maladie, CLM, CLD etc. et impact sur le service statuaire.....	15
A - Congé de longue maladie – (Référence article 34-3 de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984).....	15
B - Congé de longue durée – (Référence article 34-4 de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984)	15
C – A l'issue du congé :.....	16

I - Temps de travail des enseignants et enseignants-chercheurs.

Le temps de travail des personnels enseignants et enseignants-chercheurs correspond au temps de travail applicable à la fonction publique de l'Etat.

Comme tout agent de l'Etat, un enseignant-chercheur a un service de référence fixé à 1607 heures par an. Il est composé pour moitié d'une activité de recherche et pour moitié d'une activité d'enseignement. Le service statutaire d'enseignement de référence est de 192HETD (Heure Equivalent TD), par conséquent 1HETD équivaudrait à 4 heures 11 minutes de travail pour l'activité de formation.

Les enseignants du second degré affectés dans les établissements publics d'enseignement supérieur voient leurs obligations de service fixées par le décret du 25 mars 1993. Ils ne bénéficient pas des dispositions relatives à la modulation et ne peuvent pas non plus bénéficier d'un congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT). Ils peuvent toutefois bénéficier sous certaines conditions d'un aménagement de service au sens du décret n° 2000-552 du 16 juin 2000 modifié relatif aux aménagements de service accordés à certains personnels enseignants dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Leurs obligations de service après un congé doivent être calculées systématiquement sur la base de 384 HETD annuelles de travaux dirigés ou pratiques, du fait de l'absence de modulation.

Il est à noter que l'université de Bordeaux a souhaité étendre aux enseignants du second degré des dispositions spécifiques aux enseignants-chercheurs (référentiel d'équivalences horaires -REH-, modulation de service volet 2) et aussi transposer aux enseignants du premier degré des dispositions spécifiques aux enseignants-chercheurs (REH) et aux enseignants du second degré (aménagement de service).

De manière générale (sauf cours-TD intégré²), une heure de cours magistral (HCM) est comptée 1,5HETD, une heure de TD (HTD) est comptée 1HETD. Concernant les heures de travaux pratiques (HTP) la règle HTP=HTD s'applique dans des conditions particulières. En effet elle ne s'applique pas à toutes les catégories de personnels enseignants de l'université et ne concerne que les heures incluses dans le service statutaire. La règle de calcul de l'université de Bordeaux sera explicitée ci-après.

Ces dispositions ne peuvent toutefois aboutir en aucun cas à ce que l'enseignant travaille plus de 48 heures sur une semaine, (ou à plus de 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives), ce qui entrerait en contradiction avec la directive 2003/88/CE du Parlement européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

¹ Compte tenu des dispositions spécifiques aux personnels hospitalo-universitaires et aux personnels CNAP (Conseil National des Astronomes et Physiciens) en termes de définition de services statutaires en HETD, certains points de la note de cadrage ne leurs seront pas appliqués.

² La notion de cours intégré est appliquée au sein de l'université de Bordeaux. Une heure de cours intégré correspond à 1,25 ETD soit une demi-heure de cours et une demi-heure de TD. Une heure de cours-intégré est une pratique pédagogique employée dans certains secteurs disciplinaires dans le contexte du plan réussir en licence. Elle se distingue d'une séance de cours et d'une séance de TD. Il s'agit dans une même séance de mélanger des temps propres à un cours magistral et des temps propices au travail personnel encadré des étudiants.

II - Congés des enseignants et enseignants-chercheurs.

(Référence : circulaire n° 2012-0009 relative aux congés légaux des enseignants-chercheurs et autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur).

Comme tout agent de l'Etat, les enseignants et les enseignants-chercheurs disposent d'un droit à congés annuels au minimum égal à cinq semaines par an. Une semaine de congés annuels équivaut donc à 35 heures de travail au minimum.

Hormis le cas particulier des congés annuels, le calcul des congés (maternité, adoption, paternité, maladie) peut s'effectuer de plusieurs manières :

- à partir du service prévisionnel de l'enseignant ou de l'enseignant-chercheur établi en début d'année universitaire. Dans ce cas, le service statutaire de l'enseignant ou de l'enseignant-chercheur est diminué du service qui aurait dû être effectué pendant la période de congé,
- en appliquant une règle de proportionnalité en référence au service statutaire annuel (sur une base d'une année universitaire de 40 semaines par exemple une semaine est équivalente à 5HETD_pour un enseignant-chercheur et à 10HETD_pour un enseignant).
- en utilisant un forfait fixé

A - Nature des congés.

(Référence : Article 34 de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat).

i) Congé pour maternité.

Un congé pour maternité de 16 semaines est reconnu pour un demi-service au minimum, soit 96 heures de travaux dirigés ou pratiques pour une femme enseignant-chercheur au service non modulé, ou 192 heures pour une enseignante du second degré affectée dans l'enseignement supérieur.

Selon le même raisonnement, une femme enseignant-chercheur attendant un 3^{ème} enfant ou plus a droit à un congé pour maternité de 26 semaines (est reconnu à 156 heures de travaux dirigés ou pratiques, au service non modulé, ou équivalent à 312 heures pour une enseignante du second degré affectée dans un établissement d'enseignement supérieur. Ces minima ont vocation à s'appliquer quelle que soit la durée de l'année universitaire et quelle que soit la période au cours de laquelle le congé est accordé.

Types de grossesse		Durée totale du congé de maternité en semaines	Incidence sur le service d'enseignement
Grossesse simple	1 ^{er} ou 2 ^{ème} enfant	16	50 % de décharge
	A partir du 3 ^{ème} enfant	26	80 % de décharge
Grossesse gémellaire		34	100 % de décharge
Grossesse multiple		46	

En cas d'accouchement prématuré, la durée totale du congé pour maternité n'est pas réduite : le congé prénatal non pris est reporté à la date de fin du congé post-natal.

Si le congé pour maternité chevauche deux années universitaires, la répartition de la réduction de service se fera au *prorata temporis* du congé sur les deux années considérées. Si le congé pour maternité intervient en fin d'année universitaire, une partie de la réduction de service pourra être reportée sur l'année universitaire suivante.

Dans le cas où le congé pour maternité recouvre une des deux périodes de fermeture administrative de l'université (généralement 3 semaines en août et une semaine en fin d'année civile), les congés annuels qui auraient dû être pris durant la période de fermeture administrative pourront être reportés à la fin du congé maternité.

ii) Congé d'adoption.

Les congés d'adoption donnent lieu à une réduction de service forfaitaire analogue à celle des congés de maternité, calculée au prorata de la durée des congés.

- Congé de 10 semaines (1er ou 2ème enfant) réduction de 30% du service d'enseignement
- Congé de 18 semaines (à partir du 3ème enfant) réduction de 60% du service d'enseignement

Si les adoptant sont mariés entre eux, le congé peut bénéficier à l'un ou l'autre des conjoints ou être réparti entre les deux conjoints.

Si le congé d'adoption chevauche deux années universitaires alors la répartition se fera au *prorata temporis* du congé sur les deux années. Si le congé d'adoption intervient en fin d'année universitaire, une partie de la réduction de service pourra être reportée sur l'année universitaire suivante.

Dans le cas où le congé d'adoption recouvre une des deux périodes de fermeture administrative de l'université (généralement 3 semaines en août et une semaine en fin d'année), les congés annuels qui auraient dû être pris durant la période de fermeture administrative pourront être reportés à la fin du congé d'adoption.

iii) Congé de paternité.

La durée du congé de paternité est de 11 jours calendaires consécutifs. Le congé de paternité devra être pris dans les 4 mois suivant le jour de naissance de l'enfant.

L'université de Bordeaux appliquera la même règle de calcul de réduction de service que pour les congés de maladie.

iv) Congé de maladie.

Dans un premier temps il convient de préciser que l'enseignant ou l'enseignant-chercheur n'a pas obligation de rattraper les heures d'enseignement qu'il n'a pas pu assurer suite à son congé maladie. La circulaire du 30 avril 2012 précise que la réduction de service peut être calculée selon deux méthodes :

- à partir du tableau prévisionnel établi en début d'année universitaire. Dans ce cas, la réduction de service est égale au total des heures d'enseignement prévues pendant les jours d'absence.
- à partir d'un barème forfaitaire basé sur un calcul de proportionnalité (sur la base d'un nombre fixé de semaines de formation dans l'année universitaire). Dans ce cas la réduction de service est calculée au prorata temporis.

La circulaire préconise d'appliquer les deux méthodes de calcul et de retenir la situation la plus favorable pour l'enseignant. Il est précisé de plus que la méthode proportionnelle, pas plus que la précédente ne saurait aboutir à une rémunération d'heures complémentaires qui n'ont pas été véritablement effectuées (en présentiel ou selon le REH).

L'université de Bordeaux propose de reprendre les préconisations de la circulaire en retenant la situation la plus favorable.

Concernant la méthode de calcul basée sur le service prévisionnel, pour chaque congé de maladie, le directeur de collège, institut ou école indiquera le service d'enseignement prévu durant le congé. Ce service sera retranché des obligations statutaires de l'enseignant concerné.

Concernant la méthode proportionnelle, elle sera appliquée avec une référence à 40 semaines. Ainsi une semaine de congé maladie donne droit à une réduction de 5HETD (1 jour donnant droit à 1HETD). Ce service sera retranché des obligations statutaires de l'enseignant concerné.

Le calcul des éventuelles heures complémentaires se basera sur le nouveau service de référence calculé sans pour autant conduire au paiement d'heures complémentaires qui n'auraient pas été réellement dispensées.

Cette règle devra s'appliquer au cas par cas.

Exemples de calcul du service statuaire et des HCC pour un enseignant ou un enseignant-chercheur suite à un congé maladie :

Exemple 1 : Le service statutaire annuel d'un enseignant-chercheur est fixé à 192 heures de travaux dirigés ou pratiques. Un congé de maladie de quatre semaines lui est accordé en mars. Au 1er mars, il avait déjà effectué 158 heures de travaux dirigés ou pratiques. Il était prévu, selon son tableau de service, qu'il effectuerait 34 heures de travaux dirigés ou pratiques au mois de mars. Conséquences : son service d'enseignement du mois de mars est réputé avoir été accompli. Au 1er avril, l'enseignant-chercheur est considéré comme ayant effectué 192 heures de travaux dirigés ou pratiques. Tous ses enseignements ultérieurs doivent être rémunérés sous la forme d'heures complémentaires. En particulier, si l'université, en accord avec l'enseignant, décide que celui-ci effectuera les 34 heures de travaux dirigés ou pratiques prévues, celles-ci sont rémunérées comme des heures complémentaires.

Exemple 2 : Un enseignant-chercheur a un service annuel de 192 heures de travaux dirigés ou pratiques. Un congé maladie de 6 semaines lui est accordé entre février et mars. Il avait, au 1er février, effectué 150 heures de travaux dirigés ou pratiques d'enseignement. Sur sa période de congé, il était inscrit à son tableau de service qu'il effectuerait 25 heures de travaux dirigés ou pratiques.

Pour une année universitaire de 40 semaines, le calcul proportionnel aboutit à lui reconnaître $(192/40) \times 6 = 30$ heures de travaux dirigés ou pratiques.

Conséquences : il convient de retenir la méthode proportionnelle, plus avantageuse pour l'enseignant : à la fin de son congé l'intéressé a effectué 180 heures de travaux dirigés ou pratiques d'enseignement. Il ne doit plus effectuer que 12 heures de travaux dirigés ou pratiques au titre de son service statutaire, et les enseignements qui lui seraient confiés au-delà de cette heure seraient rémunérées au titre des heures complémentaires.

B - Incidence des congés.

i) Compensation des congés par rapport au service d'enseignement.

L'impact de la réduction de potentiel d'enseignement d'une composante sera évalué et pourra conduire à une compensation budgétaire. Cette estimation sera effectuée durant les conférences budgétaires spécifiques au suivi du cadrage horaire et financier de l'offre de formation.

ii) Impact des congés sur les primes et aménagements proposés par l'université de Bordeaux.

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010, relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, prévoit dans son article 1^{er} que les primes et indemnités des fonctionnaires leur sont maintenues « **dans les mêmes proportions que le traitement** » en cas de congé annuel, de congé de maladie, ou de congé pour maternité, ou d'adoption.

L'article 2 du décret n° 2010-997 précité, prévoit que, lorsqu'un fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou congé de longue durée à la suite d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises. Les aménagements propres à l'université de Bordeaux sont précisés ci-après.

Il convient de rappeler que les enseignants-chercheurs ou les enseignants sont susceptibles de bénéficier des primes suivantes :

- **Une prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) et une prime d'enseignement supérieur (PES)**, attribuée respectivement à tous les enseignants-chercheurs et enseignants en activité dans un établissement d'enseignement supérieur.

S'agissant de la PRES, l'arrêté du 23 octobre 1989 prévoit que l'attribution de la prime est effectuée par versement semestriel, après service fait et selon les modalités prévues par la réglementation en vigueur.

Impact des congés :

- *maintien pendant un congé pour recherche et conversion thématique ;*
- *maintien « dans les mêmes proportions que le traitement » en cas de congé annuel, de congé de maladie (et congé de longue durée ou congé de longue maladie), de congé pour maternité ou d'adoption, à condition que l'enseignant effectue l'intégralité de ses obligations statutaires de service.* En effet, dans la mesure où un enseignant bénéficiant d'un congé légal est réputé accomplir ses obligations de service pendant le congé, celui-ci n'a donc d'influence sur le versement de la prime que dans la mesure où il affecte le traitement principal.

Pour un enseignant à temps partiel, la prime de recherche et d'enseignement supérieur ou la prime d'enseignement supérieur sera réduite de la même quotité que celle appliquée à la rémunération principale.

- **Une prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)** qui peut être accordée pour une période de 4 ans renouvelable.

Selon le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 modifié relatif à la prime d'encadrement doctoral et de recherche attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, il convient, pour bénéficiarier de la PEDR **d'accomplir un minimum de 42 heures de cours, 64 heures de TD "ou toute combinaison équivalente"**. Cette obligation ne s'applique pas aux lauréats d'une distinction scientifique et aux enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut universitaire de France.

Le versement de la PEDR ne peut intervenir que si le bénéficiaire de cette prime assure effectivement un service d'enseignement de 64HTD chaque année pendant la période d'attribution de quatre ans.

Toutefois l'obligation de service d'enseignement fixée au présent article est réduite des heures de cours ou de travaux dirigés qui n'ont pas été effectuées pour cause de congé de maladie, de congé pour maternité, de paternité ou d'adoption ou bien encore de congés consécutifs à un accident de service. Il en est de même en cas de congé pour recherches ou conversions thématiques.

Impact des congés :

- *maintien pendant un congé pour recherche ou conversion thématique ;*
- *maintien « dans les mêmes proportions que le traitement » en cas de congé annuel, de congé de maladie (et congé de longue durée ou congé de longue maladie), de congé pour maternité ou adoption, à condition que l'enseignant effectue l'intégralité de ses obligations statutaires de service. En effet, dans la mesure où un enseignant bénéficiant d'un congé légal est réputé accomplir ses obligations de service pendant le congé, celui-ci n'a donc d'influence sur le versement de la prime que dans la mesure où il affecte le traitement principal.*

A titre d'information, lorsque le bénéficiaire de la PEDR est placé en délégation à temps complet et n'effectue pas un service supérieur à 64HTD, le paiement de la PEDR doit être suspendu. La PEDR est attribuée pour une période de 4 ans, celle-ci ne peut être prorogée pour décaler dans le temps le bénéfice et le paiement de la PEDR.

Aménagement université de Bordeaux.

Pour une délégation accompagnant une mobilité à l'étranger (affectation dans une unité de recherche à l'étranger) d'une durée de un an au minimum, le service moyen annuel sur la période d'attribution de 4 ans sera considéré. Si celui-ci est supérieur à 64HETD alors le paiement de la PEDR se fera sans interruption.

- **Une prime d'administration (PA)** est accordée de droit aux présidents et directeurs d'établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et d'établissements publics d'enseignement supérieur et aux directeurs de certaines composantes (IUT, ESPE etc.).

Impact des congés :

Perte en cas de CRCT ; pour les autres congés, perte du bénéfice de la prime si l'intéressé est remplacé dans la fonction qui lui ouvrait droit à la prime.

- **Une prime de charges administratives (PCA).** Cette prime peut être perçue si l'enseignant-chercheur exerce des fonctions administratives au sein de l'établissement. Les décisions individuelles d'attribution de cette prime ainsi que ses montants individuels sont arrêtés par le président ou le chef d'établissement, après avis du conseil d'administration.

Impact des congés :

perte en cas de CRCT ; pour les autres congés, perte du bénéfice de la prime si l'intéressé est remplacé dans la fonction qui lui ouvrait droit à la prime.

Aménagement université de Bordeaux.

Les directeurs d'unités de recherche, enseignants-chercheurs de l'université de Bordeaux peuvent bénéficier d'une PCA à laquelle est associée une décharge d'enseignement.

Dans le cas où ils sont bénéficiaires d'un CRCT de 2 semestres ou d'une délégation à temps plein au sein d'un EPST, seul le maintien de la prime est appliqué.

Pour un enseignant à temps partiel, en demi-délégation ou bénéficiant d'un CRCT de 1 semestre, si la fonction est assurée à temps plein, alors la PCA est intégralement versée.

- **Une prime de responsabilité pédagogique (PRP)** si l'enseignant-chercheur exerce des fonctions pédagogiques spécifiques en sus des obligations de service.

Impact des congés :

perte en cas de CRCT, maintien « dans les mêmes proportions que le traitement » en cas de congé annuel, de congé de maladie ou de congé pour maternité ou pour adoption à condition que l'enseignant effectue l'intégralité de ses obligations statutaires de service et exerce effectivement des fonctions pédagogiques supplémentaires : un enseignant en congé est réputé accomplir ses fonctions statutaires d'enseignement mais pas les fonctions pédagogiques qui ouvrent droit à la prime de responsabilité pédagogique.

Aménagement université de Bordeaux

Pour un enseignant à temps partiel, en demi-délégation ou en CRCT d'un semestre : si la fonction correspondant à la PRP est assurée à temps plein, dans ce cas, la PRP est intégralement versée.

Concernant les autres enseignants fonctionnaires, ils peuvent, comme les enseignants-chercheurs, bénéficier de la prime de responsabilité pédagogique et de la prime de charges administratives, avec les mêmes conséquences en cas de congé.

Ils bénéficient de la prime d'enseignement supérieur, dans les mêmes conditions que la prime de recherche et d'enseignement supérieur pour les enseignants-chercheurs. Les conséquences d'un congé sont similaires pour ces deux primes.

III - Règles d'affectation des services.

Les services d'enseignement sont fixés en début d'année universitaire (article 7 du décret 84-431) par le tableau prévisionnel des services qui est arrêté par le président d'université.

En effet l'article 7 du décret 84-431, en son III, dispose que « *dans le respect des principes généraux de répartition des services définis par le conseil d'administration en formation restreinte ou par*

l'organe en tenant lieu, le président ou le directeur de l'établissement arrête les décisions individuelles d'attribution de services des enseignants-chercheurs dans l'intérêt du service, après avis motivé, du directeur de l'unité de recherche de rattachement et du directeur de la composante formulé après consultation du conseil de la composante, réuni en formation restreinte aux enseignants... [...] Le tableau de service de chaque enseignant-chercheur lui est transmis en début d'année universitaire et peut être adapté pour chaque semestre d'enseignement.».

Il convient de répartir les cours magistraux prioritairement entre les enseignants titulaires de l'université, puis à veiller à une juste répartition des travaux dirigés et des travaux pratiques entre les enseignants-chercheurs et enseignants statutaires, d'une part, et les enseignants contractuels d'autre part.

Les dispositions de l'article 41 du décret 84-431 précisent que les professeurs des universités ont vocation à assurer prioritairement les cours magistraux. Cette position doit être relativisée compte tenu des éléments contextuels suivants :

- selon les pratiques pédagogiques des composantes, il peut être difficile de faire la distinction entre des cours magistraux, des travaux dirigés et des travaux pratiques tout comme les enseignements donnés en présentiel et les enseignements dispensés suivant d'autres modalités pédagogiques ;
- la pyramide des âges de l'université de Bordeaux, limite depuis quelques années les possibilités de recrutement de professeurs des universités issus du corps des maîtres de conférences, laissant en attente un grand nombre de collègues maîtres de conférences qui *de facto* ont déjà une activité similaire à celle d'un professeur des universités.

Enfin et surtout, les règles d'affectation des services individuels doivent répondre aux attentes des enseignants, aux besoins de son unité de formation (UFR, unité de formation, département d'IUT), mais aussi aux priorités de l'université. Il s'agit en particulier de favoriser le décloisonnement permettant :

- à une composante de bénéficier d'un apport de potentiel d'une autre unité de formation, par exemple pour des enseignements qui ne relèvent pas de la discipline de base de la composante ;
- à l'établissement de mettre en œuvre des formations pluridisciplinaires ;
- à un enseignant d'enrichir ses expériences de formation auprès d'autres publics étudiants.

Il s'agit aussi de garantir à chaque composante et à chaque unité de formation la capacité à mobiliser une part importante de son potentiel pour la mise en œuvre de son offre de formation en incluant l'offre de formation partagée avec une autre composante de l'université ou partagée avec un établissement partenaire de l'université de Bordeaux.

Le principe suivant sera retenu : un enseignant ou un enseignant-chercheur peut, s'il le souhaite, effectuer jusqu'à 1/6 de son service dans une autre unité de formation ou autre composante de l'université. A titre dérogatoire, l'affectation d'heures au-delà de cette valeur de 1/6 sera possible et se fera dans le cadre du tableau prévisionnel de service.

Cas des enseignements à Bordeaux INP, à Science Po Bordeaux, à l'ESTIA et à BSA.

Les enseignants et les enseignants-chercheurs de l'université de Bordeaux ont la possibilité d'effectuer des heures d'enseignement dans ces établissements dans le cadre de conventions. Ces heures sont décomptées de leur service d'enseignement, et sont prises en compte dans la vérification du respect des plafonds d'heures complémentaires. Les services d'enseignement attribués devront être intégrés dans le tableau prévisionnel de service et devront donc être validés par le directeur de la composante de formation de rattachement de l'enseignant ou de l'enseignant-chercheur.

A - Heures complémentaires et allégements de service.

Pour un enseignant ou un enseignant-chercheur bénéficiant d'une réduction de service (décharge statutaire, prime convertie en décharge, CRCT, délégation, modulation de service, etc.) **il n'y a pas de paiement d'heures complémentaires (HCC)**.

Pour les CRCT ou délégation mi-temps la réglementation autorise le paiement des HCC. Au niveau de l'université de Bordeaux aucune heure complémentaire ne pourra être attribuée (cf. plafond spécifique en page 13)

Les décharges syndicales ainsi que les décharges accordées aux membres des CHSCT sont assimilées à des autorisations d'absence et autorisent le paiement d'heures complémentaires.

Le paiement d'heures complémentaires est autorisé pour un enseignant ou un enseignant-chercheur à temps partiel après avis du directeur de composante.

En cas de congé pendant les obligations de service, l'enseignant qui accepte de « rattraper » les heures non faites est payé en heures complémentaires

B - Report sur l'année universitaire suivante.

Il n'y a pas de report des heures d'enseignement d'une année universitaire à l'autre. Le principe de base est le paiement de toute heure effectuée au-delà du service statutaire. Des reports exceptionnels pourront être accordés par dérogation³ par le directeur de la composante de rattachement de l'enseignant ou de l'enseignant-chercheur (collège, IUT, ISVV ou ESPE).

C - Pondération des heures d'enseignement.

Il s'agit de préciser les règles de pondération des heures effectuées en présentiel et d'indiquer la méthode de prise en compte dans le service des heures de travaux pratiques (règle HTP-HTD).

Cette règle appliquée initialement aux enseignants à statut second degré enseignant dans le 2nd degré a été étendue en 2009 aux enseignants-chercheurs statutaires (maîtres de conférences et professeurs des universités) suite aux modifications du décret statutaire des enseignants-chercheurs (décret 2009-460 du 23 avril 2009). Le principe HTP=HTD ne s'applique toutefois que pour les heures effectuées dans le service statutaire.

Il est donc important de préciser la règle d'application HTP=HTD lorsque l'enseignant effectue un service supérieur à son service statutaire.

Dans un premier temps, pour chaque enseignant ou enseignant-chercheur, il convient de déterminer le service total en heures équivalent TD ($HETD=3/2HCM+HTD+HTP$), puis la proportion relative d'heures de cours (CM), de TD et de TP du service effectué exprimé en heures équivalent TD.

³ Par exemple :

- pour un enseignant ou un enseignant-chercheur qui ne peut pas se faire payer des heures complémentaires et ayant été dans l'obligation de dépasser son service statutaire (remplacement suite à un congé maladie, décharge non prévue attribuée en fin de service etc.) ;
- pour un maître de conférences récemment nommé ;
- pour un enseignant-chercheur ayant eu un congé maladie n'entrant pas de récupération des heures ni de décharge de service liée à ce congé durant l'année universitaire N.

Une heure de cours-intégré sera comptabilisée **1,25HETD**.

Pour le volume d'heures complémentaires exprimé en heures équivalent TD, il convient de déterminer respectivement les volumes d'heures de cours (CM), de TD et de TP en appliquant des proportions calculées précédemment. Pour les heures TP ainsi déterminées, la conversion $1\text{HTP} = \frac{2}{3}\text{HTD}$ est appliquée. Le tableau ci-après précise un exemple d'application pour un service de référence de 192 HTD.

Exemple d'application pour un service statutaire de 192HTD

Service à effectuer :	192 h
-----------------------	--------------

Service effectué :			Total service équivalent ED	
	CM	TD	TP	
Répartition des heures :	6 h	72 h	150 h	231 h
en équivalent TD :	9 h	72 h	100 h	
Proportion :	3,9 %	31,2 %	64,9 %	
Dépassement ? (Vrai, Faux)	VRAI	Si VRAI nbre dHCC	39,0 h	

Attribution des heures complémentaires :				
	CM	TD	Total	
Répartition des heures complémentaires équivalent TD	1,5 h	12,2 h	25,3 h	39,0 h
Remunération HCC équivalent TD après application $1\text{h TP} = \frac{2}{3}\text{h TD}$	1,5 h	12,2 h	16,9 h	30,6 h
HCC Non payables motif "proratisation des HCC"			8,44 h	

D - Plafonnement des heures complémentaires

Il s'agit de préciser, pour l'université de Bordeaux un plafond maximal des heures complémentaires autorisées pour les enseignants et les enseignants-chercheurs titulaires.

Pour les enseignants-chercheurs, l'équilibre entre l'activité de formation et l'activité de recherche doit être conforté pour garantir une bonne articulation entre la recherche et la formation.

Rappel sur la durée légale de travail applicable aux établissements publics et aux entreprises
La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine civile ou 1 607 heures par an.

La durée de travail effectif hebdomadaire (y compris les éventuelles heures supplémentaires accomplies) ne peut pas dépasser les durées suivantes :

- la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives (jusqu'à 46 heures maximum si des dispositions conventionnelles les prévoient, ou plus de 46 heures à titre exceptionnel),
- la durée maximale **hebdomadaire absolue de 48 heures par semaine** (ou jusqu'à 60 heures maximum, si des circonstances exceptionnelles les justifient).

En référence à la base légale des 35 heures hebdomadaires, il est possible en théorie de consacrer 25% (cas d'une semaine de 44 heures) de temps supplémentaire à des enseignements complémentaires et au maximum 37% (cas d'une semaine de 48 heures) de temps supplémentaire à des enseignements complémentaires.

Ainsi à titre indicatif, pour un temps supplémentaire de travail maximal de 37% le service maximal en présentiel serait de :

- 263 HETD pour un enseignant-chercheur, soit 71 HETD d'heures complémentaires ;
- 526 HETD pour un enseignant à statut second degré soit 142 HETD d'heures complémentaires.

Compte tenu du fait que les enseignants-chercheurs peuvent durant certaines périodes concentrer leur activité de recherche au profit de l'enseignement et que des enseignements peuvent présenter un caractère répétitif, il est possible d'augmenter le plafond d'heures complémentaires en formation initiale et tout au long de la vie. Les plafonds proposés sont les suivants (cf grille en page 13 de la présente note) :

- **96 HETD** pour un enseignant-chercheur et pour un enseignant associé à temps plein ;
- **192 HETD** pour un enseignant à statut second degré ;
- **48 HETD** pour un enseignant associé à mi-temps (PAST) ;
- **100 HETD** pour un lecteur.

Ces valeurs limites seront transcrites dans SGSE. Dans l'intérêt du service, elles pourront être exceptionnellement étendues à **192 HETD** pour les enseignants-chercheurs et à **384 HETD** pour les enseignants à statut second degré, après acceptation de la dérogation par le directeur de la composante de rattachement de l'enseignant ou de l'enseignant-chercheur (collège, IUT, ISVV ou ESPE – cf grille en page 13 de la présente note).

Les heures effectuées dans le cadre du référentiel des équivalences horaires (REH) seront prises en compte dans le service plafonné.

- Les collèges, l'IUT, l'ISVV ou l'ESPE pourront adopter des plafonds plus réduits
- Il ne peut être attribué d'heures complémentaires pour les enseignants bénéficiant d'un CRCT, d'une délégation, d'une mise à disposition d'une période inférieure ou égale à l'année universitaire ;
- Pour les enseignants et enseignants-chercheurs à temps-partiel, le service et les plafonds d'HCC sont à proratiser au regard de la quotité d'activité exercée

Statut	Service dû	Plafonds des heures de cours complémentaires	
		Plafond 1 Collège, Institut, Ecole	Plafond 2 Pas de possibilité de dépassement
Associé à mi-temps	96	48	96
Associé à temps plein	192	96	192
Astronome	66	33	66
Astronome adjoint	66	33	66
Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (mi-temps ou temps plein)	Pas d'HCC		
CDD doctorant LRU	Selon contrat, au maximum 96HETD	16	16
CDD enseignant LRU (équiv. enseignant-chercheur)	192	96	192
CDD enseignant LRU (équiv. enseignant du second degré)	384	192	384
CDI enseignant LRU (équiv. enseignant-chercheur)	192	96	192
CDI enseignant LRU (équiv. enseignant du second degré)	384	192	384
Conseiller Principal d'Education	384	192	384
Contractuel second degré	384	192	384
Doctorant contractuel	Pas d'HCC		
Lecteur	200	100	200
Maître de conférences des universités	192	96	192
Maître de langue	192	96	192
Physicien adjoint	66	33	66
Professeur agrégé	384	192	384
Professeur certifié	384	192	384
Professeur des écoles	384	192	384
Professeur des lycées professionnels	384	192	384
Professeur des universités	192	96	192
Professeur EPS	384	192	384

E - Cas particulier des maîtres de conférences récemment recrutés.

Cette disposition concerne les maîtres de conférences stagiaires. Ceux-ci bénéficient, depuis la rentrée 2018, d'un allègement de service obligatoire de 32 HETD leur permettant de suivre la formation obligatoire des maîtres de conférences. Il ne peut donc pas leur être attribué des heures complémentaires.

Ceux-ci peuvent bénéficier, en plus de l'allègement de 32 HETD qui est obligatoire, d'un dispositif de modulation de service à la baisse (réduction de 64 HETD) applicable sur une durée de deux ans (voire sur une année le cas échéant).

Afin de ne pas surcharger les jeunes recrutés et de ne pas obérer le démarrage de leur activité de recherche, un maître de conférences récemment recruté (et donc éligible à la modulation à la baisse), s'il refuse de voir son service modulé à la baisse sur la deuxième année de stage, et seulement en cas de prolongation du stage, ne pourra pas dépasser le plafond 1 des HCC. Un cumul d'activités au titre d'heures d'enseignement, dans un autre établissement public d'enseignement supérieur et de recherche, sera aussi limité à 96 HETD sur la deuxième année.

F - Cas particulier des personnels BIATSS et contractuels de recherche.

Le plafond maximal pour les BIATSS affectés à l'Université de Bordeaux et assurant des enseignements à l'Université est porté à 96 HETD, cette activité d'enseignement étant soumise à une autorisation de cumul préalable.

IV - Règles de cumul des dispositifs indemnitaire.

Sont précisées, les règles de cumul suivantes :

- Possibilité de cumul PRES ou PES⁴, PA (hors PA président de l'université), PCA, PRP, PEDR intérressement recherche, intérressement FTLV.
- Plafond annuel de paiement⁵ : 15 000€.
- Si allègement de service, pas de paiement d'heures complémentaires.
- Possibilité de conversion d'une PCA ou d'une PRP en décharge (500€ bruts pour 12HTD).
- Pas de conversion de la PEDR en décharge
- Possibilité de cumuler les décharges associées aux PCA ou obtenues par conversion d'une PCA et/ou d'une PRP en décharge dans la limite d'un plafond annuel fixé à 128HETD (hors décharge président d'université).
- Pas de conversion de décharge en prime.

Si le montant des cumuls d'activités (calculé sur une année universitaire) dépasse 7 500€, le paiement de la prime de recherche et d'enseignement supérieur ou prime d'enseignement supérieur sera suspendu pour l'année universitaire suivante.

Cas particulier des dispositifs d'intérressement. Comme pour le dispositif intérressement FTLV, un plafond annuel a été fixé à 5 000€. Toutefois, après avis du CA, ce plafond peut être dépassé soit jusqu'à un premier seuil de 15 000€, soit jusqu'à un second seuil de 27 900€ (équivalent à la prime d'administration d'un président d'université).

⁴ PES : prime d'enseignement supérieur versée aux enseignants à statut second degré

⁵ Hors PRES ou PES, et prime dont le montant annuel qui par définition dépasse le plafond : PA Président, et dérogation intérressement recherche

Annexe : congés de maladie, CLM, CLD etc. et impact sur le service statuaire

CONGÉS DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.

Les enseignants et les enseignants-chercheurs disposent d'un droit aux congés énumérés à l'article 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984. Les périodes de congés réglementaires entraînent une dispense de service, elles ne supposent aucune obligation de rattrapage à postériori. Un enseignant qui accepte de rattraper le statutaire qu'il n'a pu accomplir du fait du congé régulier doit être rémunéré en heures complémentaires, lorsque ce rattrapage le conduit à accomplir un service au-delà de ses obligations statutaires.

A - Congé de longue maladie – (Référence article 34-3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984)

L'enseignant et l'enseignant-chercheur ne disposent d'un droit à congé de longue maladie (CLM) qu'après avis du comité médical départemental compétent lorsqu'il est constaté que la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

La durée totale du CLM est fixée à 3 ans maximum. Durant la première année le traitement est maintenu à plein traitement puis à demi-traitement les deux années suivantes. Durant ces périodes, l'enseignant n'est plus en activité au sein de l'université. Si la demande de CLM a été présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, la première période de CLM part du jour de la première constatation médicale de la maladie. L'enseignant qui a obtenu un CLM ne peut bénéficier d'un autre congé, pour la même maladie ou une autre maladie, que s'il a repris ses fonctions pendant au moins un an.

Le temps passé en CLM, à plein ou demi-traitement, est pris en compte pour l'avancement. Il compte également pour la constitution du droit à la retraite et donne lieu à cotisations.

Fin du congé : L'enseignant et enseignant-chercheur ne peut reprendre son travail à l'issue d'un CLM (ou au cours de son congé), que s'il est reconnu apte, après avis favorable du comité médical départemental. Dans l'hypothèse où l'enseignant est présumé définitivement inapte, la commission de réforme se prononce, à l'expiration du CLM, sur son reclassement dans un autre emploi, sa mise en disponibilité d'office, son admission à la retraite pour invalidité, ou son licenciement s'il n'a pas droit à pension.

B - Congé de longue durée – (Référence article 34-4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984)

L'enseignant et enseignant-chercheur en activité a droit à un congé de longue durée (CLD) en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis.

La durée totale du congé de longue durée est fixée à 5 ans maximum, pour la même affection après avis du comité médical départemental. L'enseignant conserve l'intégralité de son traitement indiciaire pendant 3 ans, il est rémunéré à demi-traitement les 2 années suivantes. Durant ces périodes, l'enseignant n'est plus en activité au sein de l'université.

Dans le cas où l'enseignant ne peut être placé en congé de longue maladie à plein traitement, le congé de longue durée n'est attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement (égale à 1 an) d'un congé de longue maladie. Cette période est réputée être une période du congé de longue durée accordé pour la même affection et s'impute sur la durée de ce congé. Tout congé attribué par la suite pour cette affection est un congé de longue durée.

L'enseignant ne peut bénéficier, au cours de sa carrière, que d'un seul congé de longue durée par affection.

Le temps passé en CLD, à plein ou demi-traitement, est pris en compte pour l'avancement. Il compte également pour la détermination du droit à la retraite et donne lieu à cotisations.

Fin du congé : L'enseignant et enseignant-chercheur ne peut reprendre son activité à l'issue d'un congé de longue durée (ou au cours de son congé), que s'il est reconnu apte, après avis favorable du comité médical. Si l'enseignant est présumé définitivement inapte, sa situation est soumise à la commission de réforme qui se prononce, à l'expiration du CLD, sur son reclassement dans un autre emploi, sa mise en disponibilité d'office, son admission à la retraite pour invalidité, ou son licenciement s'il n'a pas droit à pension.

A savoir : Dispositions communes aux congés de maladie ordinaire, de longue maladie et de longue durée

Conformément au décret 86-442 du 14 mars 1986 modifié, les enseignants qui sont parvenus à l'expiration de leurs droit statutaires à congé de maladie, longue maladie ou longue durée, et qui sont en attente d'une décision de l'administration en matière de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite pour invalidité, conservent le bénéfice du demi-traitement jusqu'à la date de la décision de l'administration.

C – A l'issue du congé :

a) La reprise d'activité à l'issue du congé :

L'enseignant peut reprendre son activité à l'issue de son congé :

- de maladie, pour maternité, d'adoption, de paternité ;
- de longue maladie ou longue durée qu'après avis du comité médical départemental.

b) Si l'enseignant ou l'enseignant-chercheur est dans l'impossibilité de reprendre son activité :

- soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé
- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle.

Le temps partiel thérapeutique (Référence article 34 bis de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) peut être accordé pour accomplir un service à temps partiel pour 3 mois renouvelables dans la limite d'un an pour une même affection, après un congé de maladie ordinaire, un congé de longue maladie ou

un congé de longue durée. La demande d'autorisation de travailler à temps partiel est accordée après avis concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi.

En cas de nouvelle affection ou d'un nouvel accident de travail, le fonctionnaire peut bénéficier d'un nouveau temps partiel thérapeutique.

L'enseignant autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoit l'intégralité de son traitement. Les primes sont versées au prorata de la durée effective de service accomplie. La quotité de travail peut être de 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % sur avis du médecin traitant et du médecin agréé

Si ces avis ne sont pas concordants, la commission de réforme ou, selon le cas, le comité médical sont saisis pour avis. Par conséquent le service d'enseignement dû est égal à la quotité d'activité.

À l'issue d'une période de temps partiel thérapeutique, l'enseignant reprend ses fonctions à temps plein sans avis du comité médical. S'il a épuisé ses droits au temps partiel thérapeutique et qu'il n'est pas en capacité de reprendre ses fonctions à temps plein il peut demander à travailler à temps partiel.