

Délibération relative à la gestion du temps de travail et aux congés légaux des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

La circulaire adressée le 30 avril 2012 par la Direction Générale des Ressources Humaines est venue préciser les modalités de calcul du temps de travail, de définition des obligations de service et du droit à congés des enseignants et enseignants-chercheurs.

Un certain nombre de points sont renvoyés à l'adoption de règles complémentaires par le Conseil d'Administration de l'université¹.

La présente délibération vise à synthétiser à la fois les éléments réglementaires et les dispositions spécifiques retenues par l'établissement qui s'appliqueront à compter du 1^{er} septembre 2012.

1- Rappel du cadre réglementaire de la gestion du temps de travail

Le temps de travail dont sont redevables les personnels enseignants est le temps de travail applicable dans la fonction publique de l'Etat, soit 1 607 heures de travail effectif annuel.

Conformément aux dispositions du décret modifié n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires relatives aux enseignants-chercheurs, ce temps de travail est composé pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 192 heures éq TD (pour rappel valorisées à 803,5 h) et pour moitié d'une activité de recherche (803,5 h).

Conformément aux dispositions du décret n°93-461 du 25 mars 1993, les obligations de service des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements publics d'enseignement supérieur sont calculées sur la base de 384 heures annuelles.

Conformément aux dispositions du décret n°85-733 du 17 juillet 1985, les obligations de service des maîtres de conférences et professeurs associés sont identiques à celles des enseignants-chercheurs. Leur temps de travail est donc constitué pour moitié par une activité d'enseignement et pour l'autre moitié par une activité de recherche.

¹ CES ELEMENTS APPARAISSENT EN PETITES MAJUSCULES DANS LE TEXTE

Les dispositions relatives au service des enseignants-chercheurs sont également applicables aux doctorants contractuels dont le statut est fixé par le décret n°2009-464 du 23 avril 2009 qui prévoit, pour ceux qui bénéficient d'un avenant relatif à des activités d'enseignement, un service égal au plus au tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants-chercheurs, soit 64 heures TD. Aucune heure ni aucun service complémentaire lié à l'une de ces activités ne peut lui être confié.

Les autres personnels enseignants non-titulaires voient également leurs obligations de service définies par des textes réglementaires :

- Les obligations de service des ATER sont définies par le décret n°88-654 du 7 mai 1988 qui stipule que les ATER assurent annuellement 192 heures de TD. Aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut leur être confiée.

Les obligations de service des lecteurs sont définies par le décret n°87-754 du 14 septembre 1987 qui stipule que les lecteurs de langue étrangère assurent un service annuel en présence des étudiants de trois cents heures de travaux pratiques. Leur service peut comporter des travaux dirigés sans que leur nombre d'heures annuelles de travaux dirigés puisse être supérieur à cent. Ils doivent donc effectuer un service de 250 heures de cours sur la base de 100 heures TD et de 150 heures TP. Il convient de rappeler que l'affirmation en 2009 de l'équivalence TP/TD ne vise que les enseignants-chercheurs. Il est rappelé ici que les lecteurs n'ont pas d'obligation de service en matière de recherche.

A BORDEAUX 3, L'ETABLISSEMENT APPLIQUERA STRICTEMENT LA REGLEMENTATION EN LA MATIERE DES LA RENTREE DE SEPTEMBRE 2013.

POUR LES LECTEURS D'ANGLAIS, QUI SERONT DE CE FAIT RECRUTES SOUS LE STATUT D'ENSEIGNANT CONTRACTUEL, L'OBLIGATION DE SERVICE EST BASE SUR 300 HEURES TD.

- *S'AGISSANT DES AGENTS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS, LE PRINCIPE GENERAL DE DEFINITION DE LEURS OBLIGATIONS DE SERVICE EST BASE SUR CELLES DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE. ELLES PEUVENT ETRE AUGMENTEES SANS TOUTEFOIS POUVOIR DEPASSER LE DOUBLE PLAFOND DE 576 HEURES DE COURS DONT UN MAXIMUM DE 480 HEURES « EN PRESENTIEL ».*
- *L'ETABLISSEMENT, VU LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE TEMPS DE TRAVAIL ET DE CUMUL D'ACTIVITE, FIXE LE PRINCIPE SELON LEQUEL LES ENSEIGNANTS A TEMPS PARTIEL NE PEUVENT PAS PERCEVOIR D'HEURES COMPLEMENTAIRES.*

2- Dispositions spécifiques relatives aux enseignants-chercheurs

a- Modulations de service et référentiel horaire

- Les obligations de service des enseignants-chercheurs peuvent être modulées pour comporter un nombre d'heures inférieur ou supérieur à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés. Cette modulation, qui ne peut se faire sans l'accord écrit de l'enseignant-chercheur, est plafonnée et ne peut aboutir à ce que le service d'enseignement soit inférieur au tiers des obligations règlementaires de service.

La modulation peut s'inscrire dans le cadre d'un projet individuel ou collectif, scientifique, pédagogique ou lié à des tâches d'intérêt général. Elle tient compte du caractère annuel ou pluriannuel de ce projet.

L'ETABLISSEMENT LIMITE L'USAGE DE CETTE TECHNIQUE DE PLURI ANNUALISATION DES OBLIGATIONS DE SERVICE PREVUE PAR LA REGLEMENTATION, AUX SITUATIONS SOUTENUES ET VALIDEES PAR LE DIRECTEUR DE DEPARTEMENT OU D'EQUIPE DE RECHERCHE, LE DIRECTEUR D'UFR, APRES AVIS DU CONSEIL D'UFR REDUIT, ET LE PRESIDENT, APRES AVIS DU CA REDUIT.

L'UNIVERSITE ENTEND EXIGER, PREALABLEMENT A L'APPLICATION D'UNE MODULATION DE SERVICE A LA BAISSSE SUR UNE ANNEE UNIVERSITAIRE N+1 OU N+2, LA CAPITALISATION D'HEURES COMPLEMENTAIRES EFFECTUEES ET NON REMUNEREES D'UNE MEME VALEUR, LA OU LES DEUX ANNEES PRECEDENTES.

La modulation de service ne peut aboutir à ce que le service d'enseignement soit inférieur à 42 heures de cours magistral ou à 64 heures de travaux pratiques ou dirigés, ou toute combinaison équivalente. Elle doit en outre laisser à chaque enseignant-chercheur un temps significatif pour ses activités de recherche.

POUR NOTRE ETABLISSEMENT, LE PLAFONNEMENT LIE A LA MODULATION PLURI-ANNUELLE EST FIXEE A 64 HEURES DE COURS MAGISTRAL OU 96 HEURES TD.

L'ETABLISSEMENT N'APPLIQUERA PAS DE MODULATION DE SERVICE A LA HAUSSE POUR LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS NON-PRODUISANTS TELS QUE REFERENCES PAR L'AERES.

- Certaines activités, préalablement recensées par l'établissement et arrêtées en cohérence avec le référentiel national d'équivalences horaires, peuvent permettre à l'enseignant-chercheur de remplir ses obligations de service d'enseignement.

POUR NOTRE ETABLISSEMENT, LA DELIBERATION DU CA REDUIT AUX ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DU 26 OCTOBRE 2012 ET DU 12 JUILLET 2013 PERMET D'ATTRIBUER AUX TITULAIRES DE CERTAINES TACHES PEDAGOGIQUES, ADMINISTRATIVES OU SCIENTIFIQUES DES EQUIVALENCES HORAIRES QUI SE TRADUISENT PAR LA RECONNAISSANCE DE CES ACTIVITES DANS LE TEMPS DE TRAVAIL.

Les heures reconnues au titre du référentiel sont juridiquement équivalentes à des heures d'enseignement pour l'élaboration du tableau de service des enseignants. Contrairement à la logique de la modulation de service, il n'existe pas de plafonnement réglementaire du dispositif de référentiel horaire. Ainsi, à titre d'exemple, il est possible de cumuler une position de délégation auprès de l'IUF (128 heures) et le bénéfice d'une activité reconnue dans le référentiel horaire (exemple : direction d'une équipe de recherche).

- Comme évoqué dans la circulaire du 30 avril 2012, *LE CA DE L'UNIVERSITE MICHEL DE MONTAIGNE BORDEAUX 3, SOUCIEUX DE PRESERVER UN EQUILIBRE DANS LA GESTION DES SERVICES ENSEIGNANTS, DECIDE DE CREER UN PLAFONNEMENT DU CUMUL POTENTIEL DES SITUATIONS DE MODULATION DE SERVICE ET DE REFERENTIEL HORAIRE SELON LEQUEL CHAQUE ENSEIGNANT-CHERCHEUR, QUELLE QUE SOIT LA COMBINAISON POTENTIELLE CONDUISANT A LA REDUCTION DU SERVICE (HORS SITUATIONS DE DECHARGES REGLEMENTAIRES), DOIT ASSURER UN SERVICE MINIMUM ANNUEL DE 32 HEURES DE TD.*

b- Elaboration du tableau de service

Le décret n°84-431 précité dispose dans son article 7 que « 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 ». La circulaire du 30 avril précise que le tableau de service « établit au minimum le nombre d'heures à accomplir pour chaque semestre. Ce document, établi en concertation avec l'enseignant, doit être adopté avant le début de l'année universitaire. Il répartit entre les semaines composant l'année universitaire le nombre d'heures d'enseignement correspondant aux obligations de service statutaires, ainsi que, le cas échéant, le service complémentaire demandé à chacun. Ce tableau peut prévoir une répartition de services ne comportant pas nécessairement l'application uniforme du même service hebdomadaire durant toute l'année. Toute modification en cours d'année de cette répartition des services, en raison, notamment, de la détermination du calendrier des enseignements du second semestre, devra être notifiée à l'intéressé. »

LE SERVICE ENSEIGNANT DOIT ETRE ORGANISE ENTRE LE LUNDI MATIN ET LE SAMEDI MIDI ET SUR UN MINIMUM DE 2 JOURS OUVRABLES.

POUR RAPPEL, A BORDEAUX 3, LES MODALITES D'ELABORATION DES SERVICES DES ENSEIGNANTS ET DES EMPLOIS DU TEMPS SONT DEFINIS DANS L'ARTICLE 19 DES STATUTS DES UFR.

Concernant les heures complémentaires, la circulaire du 30 avril indique que « la note DPE A2 n°891 du 7 novembre 2001 définit les heures complémentaires selon la méthode calendaire : tout enseignement effectué au-delà du service statutaire est un enseignement

complémentaire et doit être rémunéré, selon sa nature, aux taux de la séance de cours, de travaux dirigés ou de la séance de travaux pratiques ».

Il appartient donc à l'établissement de mettre en œuvre toutes les procédures permettant d'établir avant le début de la période de cours le tableau de service prévisionnel de chaque enseignant-chercheur. En effet, selon cette méthode, les obligations d'enseignement prévues pendant le congé de l'enseignant sont considérées comme accomplies.

Ces documents servent de base au calcul des droits à congés évoqués ci-après.

COMPTE TENU DU SYSTEME D'INFORMATION DE L'ETABLISSEMENT, CE TABLEAU DE SERVICE SERA EXTRAIT DIRECTEMENT D'HYPERPLANNING.

LES OBLIGATIONS DE SERVICE D'UN ENSEIGNANT-CHERCHEUR SONT ETABLIES PAR RAPPORT AUX PERIODES D'ENSEIGNEMENT DEFINIES COMME CORRESPONDANTES AUX SEMAINES DE COURS DU CALENDRIER UNIVERSITAIRE VOTE ANNUELLEMENT PAR LE CA.

POUR L'ANNEE 2013/2014, EN L'ETAT ACTUEL DU CALENDRIER UNIVERSITAIRE, LES OBLIGATIONS SERONT DONC CALCULEES PAR REFERENCE A UN CYCLE DE 25 SEMAINES DE COURS : 13 SEMAINES AU 1^{ER} SEMESTRE ET 12 SEMAINES AU 2ND SEMESTRE.

POUR LES ABSENCES DE LONGUE DUREE ET POUR LES DEPARTS INTERVENANT EN COURS D'ANNEE UNIVERSITAIRE (RETRAITE, MUTATION AU FIL DE L'EAU), L'UNIVERSITE APPLIQUERA LA METHODE PROPORTIONNELLE AU PRORATA DE LA PERIODE D'ENSEIGNEMENT DE L'ANNEE UNIVERSITAIRE, DEFINIE EN SEMAINES PAR LE CALENDRIER VOTE AU CA.

A TITRE D'EXEMPLE, POUR L'ANNEE 2013/2014, UN ENSEIGNANT PARTANT EN RETRAITE A UNE DATE CORRESPONDANT A LA FIN DE LA 14^{EME} SEMAINE DE COURS SE VERRA ATTRIBUER UNE OBLIGATION DE SERVICE DE 14/25^{EME}, SOIT 108 HEURES.

Situation spécifique des jours fériés : Bien qu'ils soient instaurés par des lois, la circulaire du ministre chargé de la fonction publique FP n°1452 du 16 mars 1982 relative aux congés annuels des fonctionnaires et agents des administrations de l'Etat rappelle que les jours fériés ne sont chômés et payés que dans la mesure où les nécessités du fonctionnement du service le permettent. La circulaire du 30 avril 2012 invite le Conseil d'Administration de chaque université à se positionner sur cette question. Cette même circulaire précise que « la répartition de services ne comporte pas nécessairement l'application uniforme du même service hebdomadaire durant toute l'année ».

DANS CE CADRE, ET AFIN DE PRESERVER A LA FOIS LE RESPECT DES ENGAGEMENTS CONTRACTUALISES DANS LES MAQUETTES DE FORMATION VIS-A-VIS DES ETUDIANTS ET L'EQUILIBRE FINANCIER, L'ETABLISSEMENT DECIDE DE N'AFECTER AUCUN COURS DANS LES SERVICES PREVISIONNELS DES ENSEIGNANTS SUR UN JOUR FERIE COÏNCIDANT AVEC UNE PERIODE D'ENSEIGNEMENT.

c- Gestion des congés légaux et règlementaires

Les enseignants, comme tous les autres fonctionnaires, ont droit aux congés énumérés à l'article 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. On citera notamment le congé annuel, le congé de maladie, le congé de maternité ou d'adoption ainsi que le congé de paternité.

Concernant le congé ordinaire de maladie, l'article 105 de la loi de finances pour 2012 du 28 décembre 2011 a mis en place le dispositif dit de « jour de carence » qui implique la non-rémunération du premier jour de congé. L'application de ce principe, actuellement débattu au sein d'un groupe de travail issu du Comité Technique, suppose bien évidemment la déclaration préalable de l'absence auprès de l'UFR de rattachement et ensuite de la Direction de la Gestion des Personnels et des Carrières.

Dès lors, les périodes de congés règlementaires de toute nature dont les personnels bénéficient, entraînent une dispense de service pour toutes les obligations prévues. Elles ne supposent donc aucune obligation de rattrapage a posteriori. Un enseignant qui accepte de rattraper le service statutaire qu'il n'a pu accomplir du fait d'un congé régulier doit être rémunéré en heures complémentaires, lorsque ce rattrapage le conduit à accomplir un service au-delà de ses obligations de service.

Il convient de souligner ici que ce principe ne s'applique donc pas aux enseignants en situation de sous-service. De même, la circulaire du 30 avril 2012 précise qu'il ne saurait y avoir paiement d'heures complémentaires non effectuées puisque la réglementation définit les heures complémentaires comme des heures effectives.

De même, si la période de congé intervient après accomplissement du service statutaire, les heures non-faites ne seront pas payées à moins que l'enseignant ne les effectue ultérieurement d'un commun accord avec l'établissement.

- Congés annuels

En application des dispositions législatives et règlementaires² tout enseignant-chercheur bénéficie, au titre des congés annuels, de cinq semaines de congés annuels, qui doivent pouvoir être identifiés afin notamment de calculer le droit à tout autre congé (maladie, maternité, ...).

Il est considéré comme cohérent avec l'intérêt du service que les congés annuels des enseignants-chercheurs soient planifiés à l'intérieur des périodes de vacances universitaires.

PAR PRINCIPE, CES 5 SEMAINES SONT PLACÉES DURANT LES PÉRIODES DE SUSPENSION DES ENSEIGNEMENTS, A RAISON DE 4 SUR LA PÉRIODE ESTIVALE ET DE 1 SUR LA PÉRIODE DES FÊTES DE FIN D'ANNÉE.

² décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat, décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et le décret n°2009-460 du 23 avril 2009 modifiant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs

SEULES LES SITUATIONS CONSECUTIVES A UN CONGE LEGAL NE PERMETTANT PAS AUX ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DE BENEFICIER DE LEURS CONGES ANNUELS DURANT CETTE PERIODE DE REFERENCE SERONT RECONNUES COMME OUVRANT DROIT AU REPORT DE CES CONGES EN DEHORS DES PERIODES DEFINIES CI-DESSUS.

- *Situation spécifique du congé maladie*

Par application du principe du *droit cumulatif aux congés*, l'absence d'un enseignant-chercheur en raison notamment d'un congé maladie ou maternité est sans incidence sur le droit à congés payés au titre de l'année de référence. Ainsi, lorsque ce congé a été pris sur l'une des 5 semaines de congés annuels prédéfinies ci-dessus, la fraction des droits à congés annuels non consommée est reportée d'autant. Le report doit intervenir de préférence dans l'année universitaire de reprise de l'activité.

LE REPORT DE CONGE ANNUEL SERA POSITIONNE SUR LA PERIODE IMMEDIATEMENT CONSECUTIVE A LA FIN DE LA PERIODE DE CONGE.

L'incidence de ce report des congés sur le service d'enseignement, si la reprise d'activité s'effectue pendant une période d'enseignement, se concrétise par une *réduction proportionnelle du service d'enseignement défini sur la base des semaines de cours (RAPPEL : 25 SEMAINES AU TITRE DE L'ANNEE 2013/2014).*

Cela signifie par exemple pour une personne en congé de maladie ou de maternité sur l'ensemble de la période de congés annuels définie par l'établissement pour la période estivale, soit 4 semaines,

- et devant reprendre son activité le 2 septembre, pour un début des cours le 24 septembre, posera son droit à congé annuel de 4 semaines sur la période immédiatement consécutive à la reprise, soit 3 semaines avant la reprise des cours et 1 semaine de cours. Son obligation de service est donc réduite de $1/25^{\text{ème}}$;
- et devant reprendre son activité le 24 septembre, pour un début des cours le 24 septembre, posera son droit à congé annuel de 4 semaines sur la période immédiatement consécutive à la reprise, soit 4 semaines de cours. Son obligation de service est donc réduite de $4/25^{\text{ème}}$.

- *Situation spécifique du congé de maternité*

- Un congé de maternité de 16 semaines est prévu par l'article L 1225-17 du Code du travail. Il est reconnu pour un demi-service, soit l'équivalent de 96 heures éq TD, pour une enseignante-chercheuse au service non modulé.
- Dans le cas d'un congé de maternité de 26 semaines, prévu par l'article L 1225-19 du Code du travail, le service dû est de 36 heures éq TD.

Ces minima ont vocation à s'appliquer quelle que soit la durée de l'année universitaire et quelle que soit la période où le congé est accordé.

Ainsi :

- UN CONGE COUVRANT L'INTEGRALITE D'UN SEMESTRE D'ENSEIGNEMENT ET NE DEBORDANT PAS SUR UNE PERIODE DE CONGES ANNUELS, ABAISSE L'OBLIGATION DE SERVICE DE MOITIE AU TITRE DE LA MEME ANNEE UNIVERSITAIRE ;
- UN CONGE A CHEVAL SUR 2 SEMESTRES DE LA MEME ANNEE UNIVERSITAIRE CONDUIT A UNE REPARTITION DES HEURES DUES PENDANT LE TEMPS DE PRESENCE DE L'ENSEIGNANTE AU COURS DE CETTE MEME ANNEE UNIVERSITAIRE ;
- DANS LE CAS D'UN CONGE DE 16 SEMAINES A CHEVAL SUR 2 SEMESTRES DE DEUX ANNEES UNIVERSITAIRES (EX : JUIN-SEPTEMBRE), L'ETABLISSEMENT DECIDE QUE L'ENSEIGNANTE ASSURE L'INTEGRALITE DES COURS DE L'ANNEE N ET SEULEMENT ½ SERVICE SUR L'ANNEE N+1. LE MEME PRINCIPE S'APPLIQUE POUR UN CONGE D'UNE DUREE SUPERIEURE.

- **Situation spécifique des Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques**

Les CRCT de 6 mois, seuls pratiqués dans notre université, sont reconnus pour un demi-service soit 96 heures équivalent TD. Le Président attribue les CRCT après avis du CS.

L'enseignant-chercheur placé en CRCT conserve la rémunération correspondant à son grade. Toutefois, il ne peut cumuler cette rémunération avec une rémunération publique ou privée. Il est exclu du bénéfice de la prime de responsabilités pédagogiques, de la prime d'administration et de la prime de charges administratives.

DANS CETTE LOGIQUE, LES EFFETS DE L'EXERCICE DES RESPONSABILITES RECONNUES PAR LE REFERENTIEL POUR LA PERIODE CORRESPONDANT AU CRT SONT SUSPENDUS : AINSI, UN ENSEIGNANT BENEFICIAIRE AU TITRE DU REFERENTIEL D'UNE EQUIVALENCE HORAIRE ANNUELLE DE 48 H, NE POURRA COMPTABILISER DANS SON SERVICE QUE LA MOITIE DE CETTE EQUIVALENCE HORAIRE, SOIT 24 H.

CONCERNANT LA COMPATIBILITE DU BENEFICE D'UN CRCT ET LA POSSIBILITE D'EFFECTUER DES HEURES COMPLEMENTAIRES, L'UNIVERSITE DECIDE DE PLAFONNER CETTE POSSIBILITE A 16 HEURES (SOIT LA MOITIE DU PLANCHER D'ENSEIGNEMENT DEFINI CI-DESSUS POUR LES CAS DE CUMUL MODULATION/REFERENTIEL).

- **Les autorisations d'absence**

En revanche, les **autorisations d'absence**, notamment pour fêtes religieuses, garde d'enfant malade, événements familiaux ou pour participer à des concours ou à des travaux scientifiques, ne sont pas considérées comme des congés au sens strict du terme. Les enseignements qui ne sont pas effectués durant ces périodes doivent donc être rattrapés, sans paiement au titre des heures complémentaires.

3- Les enseignants du second degré

a) *L'UNIVERSITE MICHEL DE MONTAIGNE BORDEAUX 3 DECIDE, TEL QUE PREVU DANS LA CIRCULAIRE DU 30 AVRIL 2012 ET EN APPLICATION DE L'ARTICLE L 954-1 DU CODE DE L'EDUCATION, D'APPLIQUER AUX ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE PRAG ET PRCE UN DISPOSITIF SPECIFIQUE D'EQUIVALENCE HORAIRE QUI SERA CALQUE, SOIT EN VOLUME SOIT EN EQUIVALENT HORAIRE, SUR CELUI DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.*

b) Pour les enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur, qui présentent une obligation de service annuelle de 384 heures, les décrets statutaires fixent un plafond de 18 heures par semaine pour les certifiés et de 15 heures pour les agrégés. La circulaire du 30 avril 2012 indique que « si cela ne permet pas à l'établissement de confier un service statutaire complet aux enseignants, il conviendra de considérer que ceux-ci ont accompli leurs obligations de service réglementaires ».

POUR NOTRE ETABLISSEMENT, SUR LA BASE D'UNE PERIODE D'ENSEIGNEMENT ACTUELLEMENT DEFINIE SUR LA BASE DES SEMAINES DE COURS, LES OBLIGATIONS DE SERVICE DES AGREGES SONT CONSIDEREES COMME ACCOMPLIES, PAR EXEMPLE, A PARTIR DE 375 HEURES POUR UNE ANNEE DE 25 SEMAINES DE COURS.

En tout état de cause, et conformément au principe selon lequel il ne saurait y avoir paiement d'heures complémentaires non effectuées puisque la réglementation définit les heures complémentaires comme des heures effectives, le bénéfice du paiement de la première heure complémentaire ne sera autorisé qu'au-delà de la 384^{ème} heure de service.

c) En matière de droits à congés, les mêmes droits sont bien évidemment reconnus et adaptés aux enseignants du second degré que ceux évoqués ci-dessus pour les enseignants-chercheurs. Ainsi, par exemple, un congé de maternité de 16 semaines est reconnu pour un demi-service pour une enseignante du second degré soit l'équivalent de 192 heures éq TD et pour un congé de 26 semaines, le service dû sera de 72 h éq TD.

4- Relations Primes, Temps de travail et congés

a- Congés et Primes

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

Ce principe de maintien de la prime s'applique aux primes suivantes :

- Prime de recherche et enseignement supérieur
- Prime d'Excellence Scientifique
- Prime d'Administration
- Prime de charges administratives
- Prime de responsabilités pédagogiques. Sont exclus du dispositif de PRP les enseignants-chercheurs en CRCT

b- Primes et temps de travail

Le point abordé ici vise à faire la synthèse des différents régimes de compatibilité entre les situations d'activité et le bénéfice des heures complémentaires ou des primes.

- Situation des enseignants bénéficiant de décharges.

- Les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de président d'université, ou de vice-président de l'un des trois conseils d'une université sont, de plein droit, déchargés du service d'enseignement sauf s'ils souhaitent conserver tout ou partie de ce service.
- Les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de directeur d'un institut ou école relevant de l'article L. 713-9 du code de l'éducation sont, sur leur demande, déchargés de plein droit des deux tiers du service d'enseignement sauf s'ils souhaitent ne bénéficier d'aucune décharge ou bénéficier d'une décharge inférieure.
- Les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de directeur d'unité de formation et de recherche peuvent, sur leur demande, être déchargés au plus des deux tiers du service mentionné au troisième alinéa du présent article.
- Les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de membre du Conseil national des universités peuvent demander à convertir les indemnités de fonction dont ils bénéficient en décharge de service d'enseignement

Les enseignants-chercheurs qui bénéficient de ces dispositions ne peuvent pas être rémunérés pour des enseignements complémentaires.

- Situation des enseignants bénéficiant d'une modulation de service

La réglementation en vigueur indique que, lorsque les activités prévues par le référentiel sont prises en compte dans le service d'un enseignant-chercheur, elles ne peuvent donner lieu, durant la même année, au versement d'une prime ayant le même objet.

- Situation des vice-présidents délégués et des directeurs-adjoints d'UFR
PAR DEROGATION AU PRINCIPE FIXE CI-DESSUS (IMPOSSIBILITE DE CUMULER UNE MODULATION DE SERVICE ET UNE PRIME DE CHARGE ADMINISTRATIVE AU TITRE DE LA MEME FONCTION), L'ETABLISSEMENT RECONNAIT AUX VICE-PRESIDENTS DELEGUES, DIRECTEURS-ADJOINTS D'UFR, DIRECTEUR DU DEFLE ET DIRECTEUR DE LA MSHA LA POSSIBILITE DE CUMULER CES DEUX

MODALITES. LES ENSEIGNANTS PLACES DANS CETTE SITUATION NE PEUVENT PAS ETRE REMUNERES POUR DES ENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES.

- *POUR L'ENSEMBLE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DE L'ETABLISSEMENT, LE NOMBRE MAXIMUM D'HEURES COMPLEMENTAIRES AUTORISEES EST FIXE PAR REFERENCE AUX OBLIGATIONS DEFINIES PAR LE SERVICE STATUTAIRE (192H POUR UN ENSEIGNANT-CHERCHEUR ; 384H POUR UN ENSEIGNANT DU SECOND DEGRE). LE DEPASSEMENT DE CE « PLAFOND » EST SOUMIS A LA DECISION DE MONSIEUR LE PRESIDENT DE L'UNIVERSITE, A LA CONDITION SINE QUA NON QUE CES HEURES SOIENT EFFECTUEES SUR LE SITE UNIVERSITAIRE BORDELAIS.*

c- Primes et statuts

L'ETABLISSEMENT DECIDE D'APPLIQUER AUX PERSONNELS PRAG/PRCE LE REGIME INDEMNITAIRE DES PRIMES DE RESPONSABILITES PEDAGOGIQUES ET ADMINISTRATIVES LIMITEES REGLEMENTAIREMENT AUX SEULS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.

L'ETABLISSEMENT DECIDE D'APPLIQUER AUX ENSEIGNANTS ASSOCIES UN DISPOSITIF SPECIFIQUE D'EQUIVALENCE HORAIRE QUI SERA CALQUE, SOIT EN VOLUME SOIT EN EQUIVALENT HORAIRE, SUR CELUI DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS. LES ASSOCIES PEUVENT EGALEMENT BENEFICIER DU REGIME INDEMNITAIRE DES PRIMES DE RESPONSABILITES PEDAGOGIQUES ET ADMINISTRATIVES LIMITEES REGLEMENTAIREMENT AUX SEULS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.

d- Autres dispositions

LE PAIEMENT D'HEURES COMPLEMENTAIRES AUX ENSEIGNANTS-CHERCHEURS QUI BENEFICIENT D'UNE PRIME D'EXCELLENCE SCIENTIFIQUE EST PLAFONNE A 50 HEURES ETD POUR LES ENSEIGNANTS AUX SERVICES NON MODULES (MAXIMUM DE 242 HEURES ETD D'ENSEIGNEMENT).