

Note relative à :

La gestion du temps de travail et aux congés légaux des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

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'université.

La présente délibération vise à synthétiser à la fois les éléments réglementaires et les dispositions spécifiques retenues par l'établissement.

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**.

a. Les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

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**).

Pour les **enseignants-chercheurs** et conformément à l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié, une heure de travaux dirigés en présence d'étudiants correspond à 4.2 heures de travail effectif et une heure de travail effectif équivaut à 0.24 heure de travaux dirigés.

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

b. Cadre général pour les agents à temps partiel

L'établissement, vu la réglementation en matière de temps de travail et de cumul d'activité, fixe le principe selon lequel les enseignants à temps partiel **ne peuvent pas percevoir d'heures complémentaires**.

2- Dispositions spécifiques relatives aux enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

a- Modulations de service et référentiel horaire

La modulation de service s'inscrit 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. Dans ce cadre, les obligations de service des enseignants et 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 pour les enseignants-chercheurs et inférieur à 384h de travaux dirigés pour les enseignants du 2nd degré. Cette modulation, qui ne peut se faire sans l'accord écrit de l'enseignant ou l'enseignant-chercheur, est plafonnée et ne peut aboutir à ce que le service d'enseignement soit inférieur au tiers des obligations réglementaires de service. Elle **ne peut donc aboutir (hors situations de décharges réglementaires) à ce que le service d'enseignement soit inférieur à 42 heures de cours magistral ou à 64 heures de travaux pratiques ou dirigés pour les enseignants-chercheurs et 128h de travaux dirigés pour les enseignants du 2nd degré**, ou toute combinaison équivalente. Ces heures devront nécessairement être effectuées dans le cadre du service statutaire. Cette modulation doit en outre laisser à chaque enseignant-chercheur un temps significatif pour ses activités de recherche.

Activités préalablement recensées par l'établissement ouvrant droit à modulations de service

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 établissement, les délibérations du CA du 10 juillet 2015 et du 8 juillet 2016 permettent d'attribuer aux titulaires de certaines tâches pédagogiques, administratives ou scientifiques des équivalences horaires qui se traduisent par la reconnaissance de ces activités 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.

Comme évoqué dans la circulaire du 30 avril 2012, le CA de l'université Bordeaux Montaigne, soucieux de préserver un équilibre dans la gestion des services enseignants, décide de créer un **plafonnement du cumul potentiel des situations de modulation** de service et de référentiel horaire selon lequel chaque enseignant-chercheur, quelle que soit la combinaison potentielle conduisant à la réduction du service (hors situations de décharges réglementaires), doit assurer un service **minimum annuel équivalent à 64 heures de TD**. Ces heures devront nécessairement être effectuées dans le cadre du service statutaire. *Voir point 6. Du présent document - dernier référentiel d'équivalence horaire.*

b- Aménagement de service

pluri annualisation

L'établissement limite l'usage de cette technique de pluri annualisation des obligations de service prévue par la réglementation, aux situations soutenues et validées par le directeur de département ou d'équipe de recherche, le directeur d'UFR, après avis du conseil d'UFR réduit, et le président, après avis du CAC réduit.

L'application d'une modulation de service à la baisse sur une année universitaire n+2 ou n+3, requiert la capitalisation d'heures complémentaires effectuées et non rémunérées d'une même valeur (**capitalisation minimale de 36 heures par an**), la ou les deux années précédentes. La demande devra être présentée devant les différentes instances concernées au plus tard à la fin de l'année N.

Pour notre établissement, le **plafonnement** lié à la modulation pluri-annuelle est fixé à 64 heures de cours magistral ou **96 heures TD**.

Sous service

Tout enseignant-chercheur se trouvant en sous-service en année N devra effectuer le service non-fait sur n+1.

c- 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 formulée 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. »

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

Compte tenu du système d'information de l'établissement, ce tableau de service sera extrait directement à partir du service prévisionnel validé dans l'application Pêche.

Le service définitif validé fera foi pour le paiement des heures complémentaires.

Organisation du service d'enseignement

Hebdomadaire

Le service enseignant doit être organisé entre le lundi matin et le samedi midi et sur un minimum de 2 jours ouvrables. Pour rappel, à l'université Bordeaux Montaigne, les modalités d'élaboration des services des enseignants et des emplois du temps sont définies dans l'article 19 des statuts des UFR.

Enseignements Licence

A chaque fois que le potentiel et la charge pédagogique le permettent, chaque enseignant et enseignant-chercheur assurera au moins un cours ou un TD en L1.

Enseignements Formation Continue

Les heures dispensées dans le cadre de la Formation Tout au Long de la Vie peuvent être intégrées dans le service statutaire dans la limite de 64 heures pour un Enseignant-Chercheur et de 128 heures pour un Enseignant du Second Degré.

Annuel – calendrier universitaire

Les obligations de service d'un enseignant-chercheur sont établies par rapport aux périodes d'enseignement définies comme correspondantes aux semaines de cours du calendrier universitaire voté annuellement par le CA.

Pour l'année 2016/2017, en l'état actuel du calendrier universitaire, les obligations seront donc calculées par référence à un cycle de 25 semaines de cours : 13 semaines au 1er semestre et 12 semaines au 2nd semestre. *Voir point 7 du présent document.*

Absences, départs, positions particulières

Pour les absences de longue durée, pour les départs intervenant en cours d'année universitaire et pour certaines positions particulières (retraite, mutation au fil de l'eau, temps partiel thérapeutique), l'université appliquera la méthode proportionnelle au prorata de la période d'enseignement de l'année universitaire, définie en semaines par le calendrier voté au CA.

A titre d'exemple, un enseignant partant en retraite à une date correspondant à la fin de la 14ème semaine de cours se verra attribuer une obligation de service de 14/25ème, soit 108 heures.

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 ».

A compter du 1^{er} septembre 2016, L'établissement décide de traiter tous les jours fériés comme chômés et payés. L'enseignant qui déciderait de reporter les cours ainsi non-dispensés ne sera pas rémunéré en heures complémentaires.

Heures complémentaires

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 statutaires (par opposition aux heures complémentaires) d'enseignement prévues pendant le congé (couvert par un arrêt de travail) de l'enseignant sont considérées comme accomplies.

Pour l'ensemble des personnels enseignants de l'établissement, le nombre maximum d'heures complémentaires autorisées est fixé par référence aux obligations définies par le service statutaire (192h pour un enseignant-chercheur ; 384h pour un enseignant du second degré). Le dépassement de ce « plafond » est soumis à la décision de la Présidente de l'université, à la condition sine qua non que ces heures soient effectuées sur le site universitaire bordelais.

d- 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.

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 règlementaires tout enseignant-chercheur bénéficie, au titre des congés annuels, de **cinq semaines de congés annuels**, qui doivent pouvoir être identifiées 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, à raison de 4 sur la période estivale et de 1 sur la période des fêtes de fin d'année. Seules les situations consécutives à un congé légal ne permettant pas aux enseignants-chercheurs de bénéficier de leurs congés annuels durant cette période de référence seront reconnues comme ouvrant droit au report de ces congés en dehors des périodes définies ci-dessus.

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 congé annuel sera positionné sur la période immédiatement consécutive à la fin de la période de congé.

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'année 2016/2017).

Exemple :

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 $4/25^{\text{ème}}$.

Congé 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 minimas 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 congé couvrant l'intégralité d'un semestre d'enseignement et ne débordant pas sur une période de congés annuels, abaisse l'obligation de service de moitié au titre de la même année universitaire ;

Un congé à cheval sur 2 semestres de la même année universitaire conduit à une répartition des heures dues pendant le temps de présence de l'enseignante au cours de cette même année universitaire ;

Dans le cas d'un congé de 16 semaines à cheval sur 2 semestres de deux années universitaires (ex : juin-septembre), l'établissement décide que l'enseignante assure l'intégralité des cours de l'année N

et seulement ½ service sur l'année N+1. Le même principe s'applique pour un congé d'une durée supérieure.

CRCT Congés pour Recherche ou Conversions Thématiques

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

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 responsabilités reconnues par le référentiel pour la période correspondant au CRCT sont suspendus** : ainsi, un enseignant bénéficiant au titre du référentiel d'une équivalence horaire annuelle de 48 h, ne pourra comptabiliser dans son service que la moitié de cette équivalence horaire, soit 24 h.

Concernant la compatibilité du bénéfice d'un CRCT et la possibilité d'effectuer des **heures complémentaires**, l'université décide de plafonner cette possibilité à **18 heures**.

Délégations CNRS

Concernant la compatibilité du bénéfice d'une délégation semestrielle ou annuelle et la possibilité d'effectuer des **heures complémentaires**, l'université décide de plafonner cette possibilité à **18 heures**.

Autorisations d'absence

Les autorisations d'absence, notamment pour fêtes religieuses, garde d'enfant malade, évènements familiaux ou pour participer à des concours ou à des travaux scientifiques, ne sont pas considérées comme des congés au sens strict du terme. **Au-delà d'un quota maximum de 2 jours par année universitaire**, 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

L'université bordeaux Montaigne décide, tel que prévu 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 degré (PRAG, PRCE) un dispositif spécifique d'équivalence horaire qui sera calqué, soit en volume soit en équivalent horaire, sur celui des enseignants-chercheurs.

Pour les enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur, qui présentent une obligation de service annuelle de 384 heures, 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 règlementaires ».

Pour notre établissement, sur la base d'une période d'enseignement actuellement définie sur la base des semaines de cours, les obligations de service des agrégés sont considérées comme accomplies, par exemple, à partir de 375 heures pour une année 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.**

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'Encadrement Doctoral et de Recherche
- Prime d'Administration
- Prime de charges administratives

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.

Situations des enseignants et enseignants-chercheurs 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 placés en délégation auprès de l'IUF bénéficient d'une décharge des 2/3 de leurs obligations de service.

Les enseignants-chercheurs chargés de la conduite de programmes ANR/ERC peuvent, dans le cas de l'instrument de financement « jeunes chercheuses – jeunes chercheurs » et T-ERC et si la demande est prévue dans le dépôt de proposition, peuvent bénéficier des décharges suivantes :

- modulation ANR : maximum de 96 heures,
- modulation ERC : minimum de 96 heures et maximum de 128 heures par analogie avec les situations IUF

Les enseignants du second degré qui bénéficient d'une décharge pour préparer leur thèse ou pour préparer un concours de l'enseignement supérieur.

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

Situations des enseignants et enseignants-chercheurs 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, des directeurs-adjoints d'UFR et des autres directeurs enseignants**

Par dérogation au principe fixé ci-dessus (impossibilité de cumuler une modulation de service et une Prime de Charge Administrative au titre de la même fonction), l'établissement reconnaît aux vice-présidents délégués, directeurs-adjoints d'UFR, directeur du DEFLE et directeur des PUB (Presses Universitaires de Bordeaux) la possibilité de cumuler ces deux modalités. Les enseignants placés dans cette situation ne peuvent pas être rémunérés pour des enseignements complémentaires.

c- Primes et statuts

L'établissement décide d'appliquer aux personnels PRAG/PRCE le régime indemnitaire des Primes de charges administratives limitées règlementairement aux seuls enseignants-chercheurs.

L'établissement décide d'appliquer aux enseignants associés un dispositif spécifique d'équivalence horaire qui sera calqué, soit en volume soit en équivalent horaire, sur celui des enseignants-chercheurs. Les associés peuvent également bénéficier du régime indemnitaire des Primes de charges administratives limitées règlementairement aux seuls enseignants-chercheurs.

d- PEDR - Prime d'Encadrement Doctorale et de Recherche

Le paiement d'heures complémentaires aux enseignants-chercheurs qui bénéficient d'une Prime d'Encadrement doctoral et de recherche est plafonné à 50 heures ETD pour les enseignants aux services non modulés (maximum de 242 heures etd d'enseignement).

Compte tenu du calendrier de publication des résultats, ce plafonnement des heures supplémentaires ne s'appliquera qu'à compter de la deuxième année de perception de la PEDR.

Toute demande de dérogation à la présente note doit être soumise à l'examen du Conseil académique réduit aux enseignants et enseignants-chercheurs. Cette demande doit être préalablement posée au pôle enseignant de la Direction des Ressources Humaines.

5- Tableau de synthèse HCC

Statut / Position		Possibilité Heures Comp		Nombre Heures complémentaires maxi
		oui	non	
Enseignants et Enseignants-chercheurs à temps partiel			✓	-
Enseignant-chercheur		✓		192
Modulations Décharges	MDS modulation de service	✓		192 + nb heures MDS
	DECH décharge totale ou partielle de service		✓	-
Primes	bénéficiaires de la PEDR Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche sans MDS	✓		50
	bénéficiaires de la PEDR Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche avec MDS	✓		50 + nb heures MDS
	bénéficiaire d'une PCA Prime de charge administrative ET d'une MDS		✓	-
Positions particulières	CRCT	✓		18
	Délégation CNRS	✓		18
Enseignants 2nd degré PRAG /PRCE/PEPS		✓		384
Modulations	MDS modulation de service	✓		384 + nb heures MDS
	DECH 2 nd degré décret n°2000-552 du 16 juin 2000		✓	-
Primes	bénéficiaire d'une PCA Prime de charge administrative ET d'une MDS		✓	-

6- Pour information : Référentiel d'équivalence horaire dernière version

REFERENTIEL HORAIRE 2016-2017
Soumis au CA du 8 juillet 2016

ACTIVITE	Nombre d'heures accordées			Enveloppe globale Etablissement	Observations
	Décharges	Modulations de service	CRCT		
PILOTAGE					Décharge statutaire (article 7 du décret du 06/06/1984)
Président	192				
Vice-président du CA	192 (EC) -- 384 (SDG)			768	décharge de la totalité du service d'enseignement
Vice-président du CS	192 (EC) -- 384 (SDG)				
Vice-président du CFVU	192 (EC) -- 384 (SDG)				
Direction d'INSTITUT	128			256	
Directeur d'UFR	128			672	
Directeur adjoint d'UFR		96			
Vice-président délégué		96/144 (EC) -- 288 (SDG)		932	
Chargé de mission		24 --96 (EC) 96--192 (SDG)		328	
Coordonnateurs pôles d'attractivité		24--36		180	
Direction des PUB		64		64	
Direction éditions Ausonius		24		24	
Direction du cabinet de la présidence		32		32	
Directeur adjoint de l'ESPE		64		64	
Direction du Defle		96 (EC) - 192 (SDG)		192	
Direction du DAPS		48 (EC) -96 (SDG)			
Direction MSHA		96		96	
Direction de département		De 6 à 64			
Responsable Sections UFR		De 6 à 24		772	
RECHERCHE					
Direction de l'Ecole Doctorale		128		128	
projets ANR/ERC		32		160	
Coordination Labex		72		72	
		24 (CLLE ERSSAB)- 32 (Histoire de l'art)- 48 (SPH, CLIMAS, AMERIBER, CEMMC)- 60 (MICA, TELEM, CLARE)		452	
Direction d'une Equipe d'Accueil					
direction adjointe UMR (demande Passages et Ausonius)		48-64		408	
Direction d'une UMR		96			
Congé pour Recherche et Congé Thématique			576	576	
PEDAGOGIE					Voté au conseil scientifique du 30 juin 2011 (équivalent de 6 semestres)
Responsables Formation (L et M)		De 6 à 48			
responsable DU, certification, MEEF		De 6 - 24			
Responsables Concours Agrégation		De 6 à 12			
Responsables pédagogique DAEU		48			
Responsables FAD		De 6 à 24			
Responsables missions/UE transversales lourdes (EDT)		De 6 à 24			
Responsables Accompagnement Etudiants Antenne d'Agen		24			
Responsables Mobilité / Responsables destination/double diplômes/internationalisation		De 6 à 24			
Responsables filières DUT -IUT		De 6 à 24		2901	
Responsables Laboratoires de langues		De 6 à 24			
Responsabilité pédagogique x DEFLE		6 à 24			
Responsabilité pédagogique particulière du DEFLE		96			
Responsabilité pédagogique particulière du DAPS		De 20 à 30			
Projets Réussite (dispensées, accompagnement divers),		6 à 24			
Suivi des étudiants en difficultés, encadrement tuteurs		De 6 à 24			
Accompagnement des redoublants		De 6 à 24			
JFE salons lycées bac -3/+3, promotion des formations		2		34	2htd par demi-journée (8 mentions en Humanités, 4 en langues, 2 en STC, 3 IUT)
Porteur de projet FC Apprentissage		de 12 à 24		60	PARE
Référent numérique		de 12 à 24		66	
AUTRES					
Mise à disposition		64 - 96 - 192			
Pluriannualisation		36 - 48 - 96			
PRAG décret du 16/06/2000 (aménagement de service)		128 -- 192		384	Situations particulières définies en fonction de décret, convention..... Art 7 : Aucune charge d'enseignement complémentaire ni aucun service supplémentaire pouvant donner lieu à l'attribution de primes liées à l'accomplissement d'un tel service ne peut leur être confié.