

## CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE D'AIX-MARSEILLE

### DÉLIBÉRATION n° 2014/07/22-07

Le **conseil d'administration**, en sa séance du 22 juillet 2014, sous la présidence d'Yvon BERLAND, Président,

- Vu** le Code de l'éducation, notamment ses articles L.123-2, L.713-9, L.952-1 à 952-3, et L.954-1,
- Vu** le Code de la recherche, notamment son article L.112-1,
- Vu** le Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié, fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants chercheurs, et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences, modifié par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009,
- Vu** le Décret n°90-50 du 12 janvier 1990 instituant une prime d'administration et une prime de charges administratives attribuées à certains personnels de l'enseignement supérieur,
- 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°2000-552 du 16 juin 2000, relatif aux aménagements de service accordés à certains personnels enseignant dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur
- Vu** l'Arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application de II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié mentionné ci-avant,
- Vu** la circulaire ministérielle du 30 avril 2009 relative aux décrets modifiant le décret n° 84-431 mentionné ci-avant,
- Vu** la circulaire ministérielle DGRH A1-2 n° 2010-0233 du 21 avril 2010 relative au mode d'emploi du référentiel national d'équivalences horaires,
- Vu** la circulaire DGRH A1-2 n° 2012-0157 du 30 avril 2012 relative aux congés légaux des enseignants-chercheurs et autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur,
- Vu** les délibérations du conseil d'administration en date du 17 juillet 2012 et 16 juillet 2013 portant sur les principes et modalités d'attribution de la prime de charges administratives,
- Vu** la délibération du conseil d'administration en date du 25 septembre 2012 portant sur les principes de définition du service des enseignants,
- Vu** l'avis du comité technique en date du 22 juillet 2014 portant sur l'objet de la présente délibération,

CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DE L'UNIVERSITE D'AIX-MARSEILLE

DÉCIDE :

**OBJET : Prime de Charges Administratives & Equivalences de Services : modifications**

**Article 1**

Le conseil d'administration approuve les modifications apportées aux principes généraux d'attribution de la Prime de Charges Administratives (PCA) et à la liste des fonctions éligibles. Ces documents modifiés sont annexés à la présente délibération.

**Article 2**

Le conseil d'administration approuve les principes généraux de répartition des obligations de services et référentiel d'équivalences horaires d'Aix-Marseille Université. Ces derniers sont détaillés dans le document annexé à la présente délibération.

**Cette délibération est adoptée à l'unanimité.**

Membres en exercice : 30

Quorum : 15

Présents et représentés : 29

Fait à Marseille, le 22 juillet 2014



Yvon BERLAND

Président de l'Université d'Aix-Marseille



## **POLITIQUE INDEMNITAIRE PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS**

### **PRIMES DE CHARGES ADMINISTRATIVES**

Comité technique et conseil d'administration du 22 juillet 2014

**La prime de charges administratives (PCA)** a pour objet de compenser l'exercice au sein de l'établissement :

- d'une responsabilité administrative
- ou d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut pas être inférieure à un an.

Le Conseil d'Administration en séances du 17 juillet 2012 et du 16 juillet 2013 a posé les principes et modalités d'attribution de la PCA au sein de l'Université d'Aix Marseille.

Le Président arrête chaque année la liste des fonctions éligibles à l'attribution d'une prime de charges administratives ainsi que les montants maxima attribuables, après avis du Conseil d'Administration plénier.

Les décisions individuelles d'attribution de la prime de charges administratives ainsi que les montants individuels sont ensuite arrêtés par le Président après avis du Conseil d'Administration restreint.

#### **Propositions pour l'année 2014/2015:**

En 2012/2013 et 2013/2014, les fonctions et taux de PCA avaient été décidées par agrégation de ce qui existait dans les trois anciens établissements, dans une enveloppe financière identique. Il n'y a pas eu alignement sur le niveau le plus élevé, comme pour les personnels BIATSS, mais plutôt sur un niveau moyen. Ce principe de maintien à niveau constant a engendré de fortes disparités entre composantes, liées aux historiques de mode de gestion des établissements. Depuis la fusion, certaines personnes assurent des responsabilités plus lourdes qu'avant et perçoivent une prime identique, voire inférieure.

Un alignement sur les PCA les plus élevées avant la fusion aurait conduit à une augmentation de plus de 30% du niveau des primes, ce qui est difficilement soutenable dans une enveloppe financière maîtrisée.

Pour favoriser l'investissement des enseignants et enseignants chercheurs dans des tâches d'intérêt collectif, il est donc proposé aujourd'hui d'augmenter les taux de façon différenciée selon le type et le niveau de prime de 2013/2014:

- Pour les PCA attribuées pour des fonctions assurées au niveau de l'établissement ou au sein de composante :
  - Pour les PCA inférieures à 4000 € : augmentation de 30%
  - Pour les PCA supérieures à 4000€ : augmentation de 15%
- Pour les PCA attribuées pour des fonctions liées à la recherche : Maintien des taux qui avaient été déterminés en équivalence HETD pour assurer aux enseignants chercheurs investis de disposer d'une partie du temps nécessaire à leur investissement administratif.

Les PCA attribuées pourront être valorisées sous formes de paiement en euros ou sous forme d'équivalences de service.

En fonction des taux maximum proposés, pour les fonctions assurées en composantes, chaque structure pourra attribuer une PCA aux enseignants et enseignants chercheurs investis dans une charge collective pour un taux ne pouvant dépasser le taux maximum et dans la cadre de l'enveloppe financière attribuée à la structure. Cette enveloppe, pour permettre un rééquilibrage entre les composantes, sera calculée selon des critères tels que les effectifs étudiants ou le nombre de sites d'implantation de la composante.

**UNIVERSITE D'AIX-MARSEILLE**  
**PRIMES DE CHARGES ADMINISTRATIVES**

Fonctions exercées	Rappel des montants 2013/2014 (en euros)	Proposition de montant maximum 2014/2015 (en euros)	Commentaires
Vice Président statutaire	9 000,00	10 350,00	
Vice Président fonctionnels	de 8 000,00 à 9 000,00	de 9200,00 à 10350,00	en fonction de la charge, en tenant compte de l'évolution réglementaire concernant les VP Recherche et Formation
Vice Président délégué	de 5 000,00 à 7 000,00	de 5750,00 à 8050,00	en fonction de la charge
Président de Directoire	2 000,00	2 600,00	
Conseiller du Président	9 000,00	10 350,00	
Chargé de mission auprès du président ou d'un vice-président	de 1 000,00 à 2 000,00	de 1300,00 à 2600,00	en fonction de la charge
Coordinateur du Centre d'Innovation pédag.et d'évaluation	3 000,00	3 900,00	
Directeur de service commun	de 2 000,00 à 4 000,00	de 2600,00 à 4600,00	en fonction de la charge
Directeur de composante	de 4 000,00 à 7 000,00	de 4600,00 à 8050,00	en fonction du nombre d'étudiants, des effectifs de personnels et du nombre de sites
Directeur adjoint de composante	2 000,00	de 2600 à 4000	en fonction du nombre d'étudiants, des effectifs de personnels et du nombre de sites
Chef de département d'IUT	2 000,00	2 600,00	
Directeur de département de formation	2 000,00		
Directeur de pôle	2 000,00		
Assesseur ou chargé de mission auprès du directeur de composante	2 000,00		
Responsable de site	2 000,00		
Directeur d'Ecole Doctorale	1 500,00	1 500,00	
Directeur du Collège Doctoral	3 000,00	3 000,00	
Directeurs unités - catégorie 1 (catégorie en fonction de la taille de l'unité)	490,92	490,92	soit 12 hetd (ajustement du montant en fonction du taux ministériel de rémunération des HETD)
Directeurs unités - catégorie 2 (catégorie en fonction de la taille de l'unité)	2 298,94	2 298,94	soit 48 hetd (ajustement du montant en fonction du taux ministériel de rémunération des HETD)
Directeurs unités - catégorie 3 (catégorie en fonction de la taille de l'unité)	3 927,36	3 927,36	soit 96 hetd (ajustement du montant en fonction du taux ministériel de rémunération des HETD)
Porteur de projet LABEX - Directeur de projet LABEX	4 000,00	4 000,00	Sur crédits du Programme Investissements d'Avenir
Chargé de projet AMIDEX	2 618,24	2 618,24	

## **Principes généraux de répartition des obligations de services et référentiel d'équivalences horaires de l'Université d'Aix-Marseille**

Approuvés par le Conseil d'Administration du 25 septembre 2012

Modifiés par les Conseil d'Administration du 26 février 2013 et du 16 juillet 2013

**Compléments proposés au Comité Technique et au Conseil d'Administration du 22 juillet 2014**

*Toutes les modifications qui seront apportées à la suite de ce travail feront l'objet d'un réexamen par le Comité Technique et le Conseil d'Administration de l'Université.*

*Les personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires ne sont pas concernés par les dispositions prévues dans le présent document, aucun texte ne définissant à l'heure actuelle leurs obligations de service en matière d'enseignement.*

### **1 - Les références réglementaires :**

\*Code de l'éducation, notamment dans ses articles L.123-2, L.713-9, L.952-1 à 952-3, et L.954-1,

\*Code de la recherche, notamment dans son article L.112-1,

\*Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié, fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants chercheurs, et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences, modifié par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009,

\*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,

\*Décret n°2000-552 du 16 juin 2000, relatif aux aménagements de service accordés à certains personnels enseignant dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur

\*Arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application de II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié mentionné ci-avant.,

\*Circulaire ministérielle du 30 avril 2009 relative aux décrets modifiant le décret n° 84-431 mentionné ci-avant,

\* Circulaire ministérielle DGRH A1-2 n° 2010-0233 du 21 avril 2010 relative au mode d'emploi du référentiel national d'équivalences horaires,

\*Circulaire DGRH A1-2 n° 2012-0157 du 30 avril 2012 relative aux congés légaux des enseignants-chercheurs et autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur

## **2 - Les principes généraux de répartition des services d'enseignement des personnels enseignants, enseignants-chercheurs, et contractuels enseignants :**

La répartition individuelle des services d'enseignement des personnels titulaires et contractuels enseignants-chercheurs et enseignants de l'université d'Aix-Marseille est déterminée par le conseil d'administration de l'université et tient compte des priorités scientifiques et pédagogiques de l'établissement, ainsi que des engagements de formation prévus dans le cadre du contrat pluriannuel passé entre l'établissement et l'Etat.

Les personnels enseignants-chercheurs ont une double mission d'enseignement et de recherche. Ils concourent à l'accomplissement des missions de l'enseignement supérieur : formation initiale et continue ; recherche scientifique et technologique, diffusion et valorisation de ses résultats ; orientation et insertion professionnelle ; diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique ; participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ; coopération internationale. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de 1607 h sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Il est rappelé que les principes généraux de répartition des obligations de service et les décisions individuelles d'attribution de services ne peuvent avoir pour effet de compromettre la réalisation des engagements de formation prévus dans le cadre de ce contrat.

Par ailleurs, compte tenu de sa forte implication dans la recherche, l'Université d'Aix-Marseille souhaite que la très grande majorité des enseignants-chercheurs affectés à l'établissement consacre effectivement la moitié de son temps de travail annuel à une activité de recherche réalisée au sein d'une unité de recherche labellisée (rattachement universitaire principal ou rattachement secondaire). Pour le cas où un enseignant-chercheur ne serait pas rattaché à une telle unité de recherche, il transmettra chaque année un rapport sur son activité de recherche, qui fera l'objet d'un examen par ~~le Conseil Scientifique~~ **l'instance compétente** (siégeant en formation restreinte).

L'activité de recherche attendue correspond aux critères définis par l'Université d'Aix Marseille qui sont en cohérence avec ceux de l'AERES, discipline par discipline, pour considérer un chercheur comme produisant. La situation individuelle de chaque enseignant-chercheur, en particulier pour ceux ne correspondant pas à ces critères, sera prise en compte par ~~le Conseil Scientifique~~ **l'instance compétente**, sous la forme d'un accompagnement individuel.

De la même manière, l'établissement considère que pour pouvoir consacrer un temps significatif aux activités de recherche, il est souhaitable que les enseignants-chercheurs affectés à l'Université n'assurent qu'un nombre raisonnable d'heures complémentaires au-delà de leur service statutaire.

Le Conseil d'Administration fixe le début de l'année universitaire au 1<sup>er</sup> septembre de l'année N et la fin de la même année universitaire au 31 août de l'année N+1. A l'intérieur, chaque composante propose les dates de début et de fin des enseignements dont elle assure la responsabilité.

La durée maximale d'étalement des enseignements pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs est de 32 semaines à l'intérieur de ce calendrier.

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs qui bénéficient, conformément au décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat, de 25 jours de congés annuels pour 5 jours de travail par semaine, utilisent ces droits à congés pendant les périodes d'interruption des enseignements.

### 3 - Les modalités

Les modalités	Conditions premières	Dispositions complémentaires
<p><b>Le lieu d'accomplissement des services d'enseignement :</b></p>	<p>⇒ <b>en priorité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ dans l'établissement</li> <li>✓ et dans la composante principale de rattachement</li> </ul>	<p>⇒ <b>à défaut :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ dans une ou plusieurs autres composantes de l'établissement<sup>1</sup></li> <li>✓ ou dans un autre établissement d'enseignement supérieur de l'académie, sans paiement d'heures complémentaires pour l'intéressé<sup>2</sup></li> <li>✓ et par dérogation exceptionnelle dans un autre établissement d'enseignement supérieur en France</li> </ul>
<p><b>Les obligations de service et le temps de travail de référence :</b></p>	<p><b><u>Le temps de travail de référence :</u></b></p> <p>⇒ correspond au temps de travail arrêté dans la fonction publique, soit 1607h00 de travail effectif annuel</p> <p>⇒ est constitué pour les enseignants-chercheurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ pour moitié, par des services d'enseignement dont 128h00 CM ou 192h00 TD ou TP en présence d'étudiants ou toute autre combinaison équivalente à 192h00 TD ou TP et par une activité de préparation pédagogique de 4,2 heures de travail effectif pour 1 heure de TD</li> <li>✓ et pour moitié, par une activité de recherche reconnue</li> </ul> <p>⇒ pour les enseignants du second degré par des services d'enseignement de 256hCM ou 384Htd ou TP ou toute autre combinaison équivalente.</p> <p>Le service d'enseignement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ s'accompagne de la préparation et du contrôle des connaissances y afférents dont surveillances, corrections de copies...</li> </ul>	<p><b><u>Les obligations de service :</u></b></p> <p>⇒ pour les enseignants-chercheurs et les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré, titulaires et contractuels, affectés dans l'enseignement supérieur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ celles définies par les dispositions réglementaires inhérentes à chacune des catégories de personnels</li> <li>✓ en fonction des quotités de travail définies pour chaque personnel</li> <li>✓ en relation avec la durée effective du contrat et/ou avec la date de prise de fonctions</li> </ul>

<sup>1</sup> Dans ce cas, il n'y a pas de compensation entre la composante de rattachement de l'enseignant et celles auprès desquelles il assure une partie de son service statutaire.

<sup>2</sup> En revanche, une convention sera établie entre les deux établissements, afin que le reversement correspondant au nombre d'heures d'enseignement assurées soit assuré par l'établissement bénéficiaire.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ est évalué pour les enseignants-chercheurs dans les conditions prévues à l'article 7-1 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 :</li> </ul>	
	<p>⇒ <b>avec modifications possibles</b>, prévues par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>un référentiel d'équivalence de service</b>, arrêté par l'université d'Aix-Marseille, en relation avec le référentiel national approuvé par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur et applicable. Uniquement aux corps de personnels pour lesquels ces dispositions sont ouvertes</li> </ul> <p>Le service d'enseignement peut être <b>modulé</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ avec l'accord écrit de l'intéressé(e)</li> <li>✓ pour comporter un nombre d'heures d'enseignement inférieur ou supérieur au nombre d'heures de référence, sauf pour les corps pour lesquels cette disposition de modulation est exclue</li> <li>✓ dans le cadre d'un projet individuel ou collectif, scientifique, pédagogique ou lié à des tâches d'intérêt général selon les équivalences fixées par le référentiel de l'établissement</li> <li>✓ sans pouvoir être inférieur à 42 heures de cours magistral ou à 64 heures de travaux pratiques ou dirigés, ou toute combinaison équivalente.</li> <li>✓ en laissant à chaque enseignant-chercheur un temps significatif pour ses activités de recherche.</li> </ul> <p>Un refus peut être opposé à une demande de modulation.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Un réexamen de cette demande est possible et peut donner lieu à consultation d'une commission, composée d'enseignants-chercheurs d'un rang au moins égal à celui de l'intéressé, désignés en nombre égal par le conseil des études et de la vie universitaire et le conseil scientifique la commission Formation et la commission Recherche</li> <li>✓ <b>les droits à congés</b> accordés par la réglementation (notamment en matière de congé maternité, paternité, adoption ; maladie ; etc.</li> </ul>	<p>⇒ <b>et avec droit à rémunérations complémentaires :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ lorsque le service d'enseignement dépasse le temps de travail tel qu'il est défini par décret (ex : 193<sup>ème</sup> Htd considérée comme heure complémentaire pour le enseignants-chercheurs soumis à une obligation de service de 192Htp en présence d'étudiants).</li> <li>✓ lorsque les dispositions réglementaires permettent aux personnels d'un corps à pouvoir prétendre de telles rémunérations complémentaires</li> <li>✓ rétribuées selon les conditions qui sont prévues par décret.</li> </ul> <p>sous réserve qu'aucune décharge statutaire n'ait été accordée</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Toutes les décharges excluent le paiement d'heures</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>les décharges réglementaires</b></li> <li>✓ <b>les délégations entraînant un aménagement de service</b></li> <li>✓ <b>les conversions de primes en décharge de service</b></li> </ul>	complémentaires
<b>Le recueil de la répartition des services d'enseignement et leur attribution :</b>	<p><b><u>Le recensement :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ selon 2 phases annuelles de recensement de la répartition des services :</li> <li>✓ une phase prévisionnelle, livrant au plus près du début de l'année universitaire et en amont de la 1<sup>ère</sup> heure réalisée, un service d'enseignement indicatif</li> <li>✓ l'autre définitive : validant pour les enseignants dont le service prévisionnel a connu une évolution, sa répartition finale</li> </ul> <p><b><u>L'attribution :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ au moyen d'un tableau de service transmis en début d'année et adaptable pour chaque semestre</li> <li>⇒ prenant la forme d'un arrêté individuel</li> </ul>	<p><b><u>Le recensement est organisé :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ en utilisant le ou les outils informatiques disponibles au sein de l'établissement et selon une méthodologie présentée dans une circulaire annuelle.</li> </ul>

## **4 – Modulation de service et activités ouvrant droit à une équivalence de service:**

### **4 1 – Les principes d’attribution d’une modulation de service**

La modulation de service doit prendre en compte l’activité de recherche et l’activité d’enseignement. Cette modulation qui n’est en aucun cas automatique sera arbitrée au vu de l’ensemble des activités de l’enseignant chercheur regroupant son service statutaire, son activité de recherche ainsi que les diverses primes accordées pour des missions spécifiques (qu’elles soient pédagogiques ou administratives). En conséquence, l’ensemble de ces informations doit impérativement être renseigné dès le dépôt de la demande. A défaut, la modulation accordée en début d’année sur les critères décrits par l’enseignant chercheur pourra être remise en cause.

L’octroi d’une modulation ne peut aboutir à ce que le service d’enseignement soit inférieur à 42hCM ou 64hTD ou TP ou toute autre combinaison équivalente. Elle doit par ailleurs laisser à chaque enseignant-chercheur un temps significatif pour ses activités de recherche.

- ***Les demandes de modulations minorant la durée du service d’enseignement***

Seront considérées comme prioritaires les demandes présentées par :

- \* Sur le volet recherche

- les maîtres de conférences affectés dans des unités de recherche labellisées l’année suivant leur première nomination dans l’établissement ;
- les maîtres de conférences durant l’année de soutenance de leur HDR ;
- les enseignants-chercheurs l’année où ils deviennent directeurs d’une UMR à rattachement principal ;
- les maîtres de conférences l’année où ils deviennent responsable d’une équipe au sein d’une UMR à rattachement principal.

- \* Sur le volet pédagogie

- .- les enseignants chercheurs en charge de la création d’une nouvelle filière
- les enseignants-chercheurs s’inscrivant dans le cadre d’un projet collectif, validé par le CEVU.

\* Pourront également être prises en compte, au cas par cas, des demandes faites par des enseignants titulaires ou contractuels correspondant à un projet lié à des tâches d’intérêt général, validé par le Conseil d’Administration, s’inscrivant dans les priorités de l’établissement. Dans ce cas, la proposition pourra émaner de l’administration elle-même.

- ***Les demandes de modulation majorant la durée du service d’enseignement***

Compte tenu du point exprimé précédemment sur le potentiel recherche de l’Université, une modulation à la hausse du service d’enseignement ne pourra être envisagée que de manière tout-à-fait exceptionnelle sur demande individuelle de l’enseignant-chercheur concerné, après concertation avec l’équipe pédagogique au sein de laquelle il collabore.

Une telle demande pourra également s’inscrire dans le cadre d’une répartition pluri-annuelle du service d’enseignement, sur une période d’une durée maximale de 4 ans et sur un plafond maximal de 150 heures ETD.

- ***Instruction de ces demandes de modulation***

Les demandes de modulation sont incluses dans la phase d’élaboration du service annuel et sont de ce fait soumises à l’avis du Conseil d’UFR, du Directeur et à celui du Directeur de l’unité de recherche. Elles font par ailleurs l’objet d’une instruction complémentaire ~~par le Conseil scientifique et/ou le Conseil des Etudes et de la Vie universitaire~~ par les instances compétentes, selon la nature de la demande (ces instances siégeant en formation restreinte).

Au vu de l'ensemble des avis exprimés par les conseils en formation restreinte, le Président décide d'accorder ou non la modulation de service.

- **Refus de modulation**

Dans le cas où un enseignant-chercheur s'est vu refuser une modulation, il a la possibilité de demander un réexamen de sa demande, par une commission consultative composée comme suit :

- pour les maîtres de conférences :
  - ⊖ 1 MCF et 1 PR désignés par le Conseil Scientifique la commission recherche
  - 1 MCF et 1 PR désignés par le CEVU la commission formation;
- pour les professeurs :
  - 2 PR désignés par le Conseil Scientifique la commission recherche
  - 2 PR désignés par le CEVU la commission formation.

L'enseignant chercheur, le directeur d'unité et le directeur de composante d'affectation de l'enseignant chercheur pourront être entendus à cette occasion.

Le Conseil d'Administration restreint sera informé de l'avis de cette commission.

#### **4 2 – Les modalités d'attribution des activités figurant au référentiel**

Le référentiel d'activités est un document indicatif permettant aux enseignants chercheurs de présenter une demande d'équivalence de service liée à une ou plusieurs des rubriques ci-dessous détaillées. Cette demande d'équivalence devra nécessairement comporter une argumentation détaillée justifiant la demande d'équivalence et éclairera la composante. Cet argumentaire détaillé devra être intégré à la déclaration annuelle de service.

Cette équivalence est attribuée sur une base annuelle éventuellement renouvelable après nouvelle candidature. Lorsque les activités prévues par le présent référentiel sont prises en compte dans le service d'un enseignant-chercheur, elles ne peuvent également donner lieu au versement d'une prime ayant le même objet et notamment la PRP et la PCA.

Les attributions des équivalences de service s'effectuent dans le cadre d'une enveloppe annuelle allouée à chaque composante, qui en propose la répartition entre les enseignants qui y sont affectés.

La prise en compte dans le service des activités figurant au référentiel ne sera possible, en règle générale, qu'à hauteur de 128 heures ETD, chaque enseignant conservant dans tous les cas un enseignement d'au moins 64 h ETD.

#### **4-3 – Le tableau d'équivalences de service**

- **Equivalences de service au titre d'activités pédagogiques**

Ces équivalences sont présentées dans le tableau ci-dessous : les chiffres situés en deuxième colonne correspondent à un cadre à l'intérieur duquel chaque composante devra se situer en fonction de son enveloppe d'HRS (Heures Référentiel de Service) et de ses préoccupations internes en termes de valorisation des activités non présentes. Tout dépassement de ce cadre – pour un individu donné - ne pourra être qu'exceptionnel et devra être justifié sur la base d'un argumentaire circonstancié.

DESCRIPTION DES ACTIVITES	EQUIVALENCES DE SERVICE – AMU
<b>I. Innovations pédagogiques</b>	
Elaboration et mise en ligne d'un module d'enseignement ou de formation, sans tâches directes liées à l'assistance et l'évaluation des étudiants.	Max. 1,5 fois le volume HETD présentiel correspondant.  Après avis favorable du CIPE ; pour la seule année de conception.
Responsabilité d'un module de formation ouverte à distance ou autre forme d'enseignement non présentiel impliquant assistance directe et évaluation des étudiants.	Max. 1,5 fois le volume horaire présentiel en fonction du nombre d'étudiants suivis et évalués à distance.
Conception et développement d'enseignements nouveaux ou de pratiques pédagogiques innovantes.	Max. 0,5 fois le volume HETD présentiel (en plus du présentiel).  Après avis favorable du CIPE ; pour la seule année de conception.
<b>II. Activités d'encadrement d'étudiants en formation initiale, continue, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE</b>	
Enseignant référent (y compris tutorat)	Max. 0,5 HETD (équivalent à 2,1 heures effectives)/ étudiant effectivement suivi
Encadrement de stages (suivi sur lieu, rencontres étudiants et maître de stage, suivi et rapport).	Max. 3 HETD /stage (équivalent à 8,4 heures effectives par stage)
Visites pédagogiques avec étudiants	Max. 2 HETD par demi-journée (équivalent à 8,4 heures effectives par visite dont 4 heures de préparation de la visite)
Participation à des activités d'orientation active et d'insertion professionnelle.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Application Postbac : Max. 1 HETD/50 dossiers (équivalent à 4,2 heures effectives pour 50 dossiers)</li> <li>- Participation à des salons/forums/présentation dans les lycées : Max. 1 HETD/ demi-journée (équivalent à 4,2 heures par demi-journée)</li> </ul>
Encadrement de projets tuteurés, de fin d'études et d'apprentissage.	Max. 4 HETD/ projet pour 4 à 6 étudiants (équivalent à 16,8 heures effectives)

Encadrement de mémoires et thèses d'exercice (après validation finale).	Max. 5 HETD (équivalent à 21 heures effectives)
VAE : accompagnement individualisé et participation aux jurys.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présidence de jury VAE : Max. 1,5 HETD/ demi-journée (pour un minimum de 5 sessions)</li> <li>- Réalisation d'entretiens individuels, études de recevabilité pédagogique, expertise du dossier VAE, organisation des jurys : Max 2 HETD / candidat</li> <li>- Réalisation d'accompagnements pédagogiques : Max 2,5 HETD/ candidat</li> <li>- Participation à un jury de VAE : Max 1 HETD/ candidat</li> <li>- Suivi de parcours post jury (tutorat, ...) : 5 HETD / candidat</li> </ul>
DESCRIPTION DES ACTIVITES	EQUIVALENCES DE SERVICE - AMU

### **III. Responsabilité de structures ou de missions pédagogiques**

<p>Responsabilité ou co-responsabilité de formation (vote CFVU du 7 novembre 2013) ;</p> <p>Responsabilité pour missions pédagogiques et en lien avec les relations internationales, pour des enseignements réalisés dans le cadre de partenariats internationaux</p> <p>(cas d'une responsabilité ou co-responsabilité non valorisable sous forme de PRP car correspondant à une charge équivalant à moins de 12 HETD)</p>	Inférieur à 12 HETD
---	---------------------

- **Equivalences de service au titre des autres activités ou activités mixtes (modifié en CA du 18 juillet 2013)**

<b>DESCRIPTION DES ACTIVITES</b>	<b>EQUIVALENCE DE SERVICE -AMU</b>
<b>I – Responsabilité d'une structure ou au sein d'une structure</b>	
Président d'université	Selon réglementation nationale (192 h ETD)
Vice – Présidents	Selon réglementation nationale (192 h ETD)
Vice - Présidents Commissions Recherche - Formation	192 h ETD

Vice - Président fonctionnels ou Vice-Président de secteur	192 h ETD
Conseiller du Président	192 h ETD
Vice - Présidents délégués	192 h ETD
Directeurs de composantes	Selon réglementation nationale ou forfait (maxi 128 h ETD)
Chargé de mission auprès du Président ou d'un Vice - Président	forfait de 48 à 96 h ETD en fonction de la charge assurée
Directeur Adjoint de composante, Assesseur, Chargé de mission, directeur de pôle ou responsable de site délocalisé	Forfait de 12 à 96 h ETD en fonction de la charge assurée
Directeur de Département de formation ou chef de département d'IUT	forfait de 12 à 64 h ETD en fonction de la charge assurée
Directeur de service commun	96 h ETD
Présidence de commission disciplinaire	18 h ETD
<b>II – Activités de communication, de diffusion des résultats ou de culture scientifique et technique et d'échanges sciences et société</b>	
Responsabilité de média de diffusion de la recherche	maximum 6 h ETD (sur avis du CS)
Animation de structures de dialogue science - société	forfait 5 h ETD maximum (sur avis du CS)
<b>III – Missions d'information scientifique et technique, de conservation et d'enrichissement des collections et archives confiées aux établissements ou activités documentaires</b>	
Responsabilité scientifique de collections ou de fonds	maximum 24 h ETD maximum (sur avis du CS)
Responsabilité scientifique d'expositions	Maximum 12 h ETD

- **Equivalences de service au titre de fonctions éligibles à la prime de Responsabilités pédagogiques (PRP) pour les enseignants chercheurs à temps partiel (approuvé par le CA du 26 février 2013)**

Certains enseignants-chercheurs exercent leurs fonctions à temps partiel, tout en assurant des responsabilités par nature éligibles à la PRP, au regard du référentiel de l'établissement. Or, les enseignants-chercheurs à temps partiel ne sont pas éligibles à la PRP selon la réglementation nationale, quelle que soit la nature des responsabilités effectivement assumées.

Pour les enseignants-chercheurs correspondant à ce cas, il est proposé de valoriser cet engagement sous la forme d'Heures Référentiel de Service, pour un montant équivalent d'heures équivalent Travaux Dirigés (HETD).

## 5 – Les conséquences des congés légaux sur les obligations de service des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

### 5-1 : principes généraux

- **Les droits à congés :**

Sur la base annuelle de 1607h de travail, les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires ont droit, conformément 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'État : congé annuel, congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée, congé de maternité ou d'adoption, congé de paternité, congé de formation professionnelle, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé pour bilan de compétences, congé pour formation syndicale, congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, congé de solidarité familiale et congé pour siéger, comme représentant d'une association ou d'une mutuelle, dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'État à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale.

Les congés des personnels non titulaires sont régis par les articles 10 à 24 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État. Ces congés sont comparables à ceux prévus en faveur des fonctionnaires. Toutefois, le congé de grave maladie n'est ouvert qu'aux agents comptant trois ans de service.

- **Le calcul des droits :**

Une journée de congé est égale à 7 heures de travail fonction publique au minimum :

- soit pour un enseignant-chercheur au service non modulé :  $(7/1\ 607) \times 192 = 50$  minutes de travaux dirigés ou pratiques ;
- ou pour un enseignant du second degré affecté dans l'enseignement supérieur, 1 heure et 40 minutes de travaux dirigés ou pratiques, soit  $(7/1\ 607) \times 384$ .

Les samedis, dimanches, ainsi que les jours fériés et chômés ne constituent pas des jours ouvrables au sens de l'article 642 du code de procédure civile.

**A minima**, une semaine de congé légal est donc reconnue pour 35 heures de travail fonction publique au minimum, soit 4 heures et 10 minutes de travaux dirigés ou pratiques pour un enseignant-chercheur au service non modulé, ou 8 heures et 20 minutes pour un enseignant du second degré affecté dans l'enseignement supérieur.

**A minima également**, 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 au minimum :

- soit 803,5 heures de travail fonction publique ou 96 heures de travaux dirigés ou pratiques pour une enseignante-chercheuse au service non modulé ou 192 heures pour une enseignante du second degré affectée dans l'enseignement supérieur.

Un congé de maternité de 26 semaines, prévu par l'article L. 1225-19 du code du travail, est reconnu pour :

- 156 heures de travaux dirigés ou pratiques pour une enseignante-chercheuse au service non modulé ou 312 heures pour une enseignante du second degré affectée dans l'enseignement supérieur,

Un congé de maternité de 34 ou 46 semaines, prévu par l'article L. 1225-18 du code du travail, est reconnu pour l'intégralité du service d'enseignement.

**Ces deux 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.

- **Les conséquences sur le service d'enseignement:**

Les périodes de congés réglementaires de toute nature dont les personnels concernés peuvent bénéficier 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 statutaires.

Cependant, il ne saurait y avoir paiement d'heures complémentaires non effectuées. En effet, l'article 2 du décret n° 83-1175 du 23 décembre 1983, relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les autres établissements d'enseignement supérieur, définit les heures complémentaires comme des heures effectives.

- **la méthode du tableau de service d'enseignement :**

C'est à partir du tableau de service de l'enseignant-chercheur que les conséquences des congés sont appréciées : les obligations d'enseignement prévues pendant le congé de l'enseignant sont considérées comme accomplies.

**Exemples :**

**Situation n° 1 :** un enseignant-chercheur voit son service statutaire annuel fixé à 192 heures de travaux dirigés ou pratiques. Un congé de maladie de quatre semaines lui est accordé en janvier. À cette date, il a effectué 120 heures de travaux dirigés ou pratiques d'enseignement. Il devait effectuer 34 heures en janvier selon son tableau de service.

Conséquences : les 34 heures d'enseignement du mois de janvier sont réputées avoir été effectuées. En effet, en ne retenant que le minimum garanti de 35 heures de travail fonction publique par semaine, l'établissement n'accorderait à l'enseignant que 4 x quatre heures et 10 minutes, soit 16 heures et 40 minutes d'enseignements réputés effectués. Le tableau de service est donc plus avantageux pour l'enseignant-chercheur. Il devra encore effectuer 38 heures de travaux dirigés ou pratiques au titre de son service statutaire. La 39<sup>ème</sup> heure et celles qui s'ensuivent sont rémunérées en tant qu'heures complémentaires.

**Situation n° 2 :** 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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.

**Situation n° 3 :** un ATER bénéficie d'un congé de maladie de quatre semaines en mars. Au 1<sup>er</sup> mars, il avait déjà effectué 158 heures de travaux dirigés. Il était prévu, selon son tableau de service, qu'il effectuerait 34 heures de travaux dirigés au mois de mars.

Conséquences : son service d'enseignement du mois de mars est réputé avoir été accompli. En conséquence, au 1<sup>er</sup> avril, l'ATER est considéré comme ayant effectué 192 heures de travaux dirigés. Dans la mesure où aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut être confiée aux ATER, l'université ne peut pas, même en accord avec l'intéressé, décider que celui-ci effectuera les 34 heures de travaux dirigés prévues.

**Situation n° 4 :** un enseignant-chercheur a un service statutaire annuel fixé à 192 heures de travaux dirigés ou pratiques. Un congé maladie de quatre semaines lui est accordé en mars. Il a, à cette date, effectué 192 heures de travaux dirigés ou pratiques d'enseignement et il devait effectuer 34 heures de

travaux dirigés ou pratiques en mars prévues par son tableau de service.

Conséquences : ces heures ne lui seront pas payées, à moins qu'il les effectue, d'un commun accord avec l'établissement, ultérieurement.

Toutefois, dans le cas où un tel tableau n'aurait pas été établi à la date du départ en congé, ou dans le cas où cette méthode désavantagerait l'enseignant, il conviendrait d'appliquer la méthode proportionnelle.

#### - La méthode proportionnelle :

##### Étape n° 1 :

Les obligations annuelles de service de l'enseignant sont divisées par le nombre de 32 semaines d'activité correspondant à l'année universitaire, fixée par le conseil d'administration de l'établissement.

Ainsi, pour une année universitaire de 32 semaines, un enseignant-chercheur dont le service statutaire est fixé à 192 heures TD ou TP effectue  $192/32 = 6$  heures TD ou TP par semaine.

Mais un enseignant dont le service statutaire a été modulé à 64 heures de travaux dirigés ou pratiques n'effectue que  $64/32 = 2$  heures TD ou TP par semaine.

##### Étape n° 2 :

La moyenne de 6 heures TD ou TP ainsi obtenue est multipliée par la durée du congé de l'enseignant pour obtenir le **nombre d'heures d'enseignement que l'enseignant est réputé avoir effectué, au titre de son congé réglementaire**. Ainsi, un enseignant qui effectue 6 heures de travaux dirigés ou pratiques par semaine et qui bénéficie d'un congé de quatre semaines est réputé avoir effectué  $6 \times 4 = 24$  heures de travaux dirigés ou pratiques pendant sa période de congé.

La formule globale est donc :

(service statutaire après modulation éventuelle/durée de l'année universitaire) x durée du congé = nombre d'heures d'enseignement réputées effectuées du fait du congé.

Les situations suivantes peuvent se présenter :

**Situation n° 5 :** un congé maladie de 4 semaines est accordé en décembre à un enseignant du second degré affecté dans un établissement public d'enseignement supérieur. Il devait effectuer 44 heures de travaux dirigés ou pratiques sur cette période, selon son tableau de service. Si l'on applique la méthode proportionnelle, on constate que l'enseignant effectue  $384/32 = 12$  heures de travaux dirigés ou pratiques par semaine pour une année universitaire de 32 semaines. On reconnaît donc à celui-ci  $12 \times 4 = 48$  heures de travaux dirigés ou pratiques comme effectuées du fait de son congé maladie.

Conséquences : pour une année universitaire de 32 semaines, la méthode proportionnelle est plus avantageuse pour l'enseignant. C'est donc cette dernière qui sera appliquée.

**Situation n° 6 :** 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 32 semaines, le calcul proportionnel aboutit à lui reconnaître  $(192/32) \times 6 = 36$  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 186 heures de travaux dirigés ou pratiques d'enseignement. Il ne doit plus effectuer que 6 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 rémunérés au titre des heures complémentaires.

**Situation n° 7 :** un ATER bénéficie d'un congé d'adoption de 6 semaines entre février et mars. Il avait, au 1er février, effectué 150 heures de travaux dirigés d'enseignement. Sur sa période de congé, il était

inscrit à son tableau de service qu'il effectuerait 25 heures de travaux dirigés. Pour une année universitaire de 32 semaines, le calcul proportionnel aboutit à lui reconnaître  $(192/32) \times 6 = 36$  heures de travaux dirigés.

Conséquences : il convient de retenir la méthode proportionnelle, plus avantageuse pour l'enseignant : à la fin de son congé l'intéressé a effectué 186 heures de travaux dirigés d'enseignement. Dans la mesure où aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut être confiée à un ATER, celui-ci ne doit et ne peut plus effectuer que 6 heures de travaux dirigés.

**Situation n° 8 :** 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 mars et avril. Il avait, au 1er mars, effectué 180 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 32 semaines, le calcul proportionnel aboutit à lui reconnaître  $(192/32) \times 6 = 36$  heures de travaux dirigés ou pratiques, ce qui aboutit à un total de 216 heures de travaux dirigés ou pratiques, soit 24 heures de travaux dirigés ou pratiques de plus que son service statutaire.

Conséquences : le service statutaire a été entièrement effectué, mais les 24 heures de travaux dirigés ou pratiques ne seront pas rémunérées sous la forme d'heures complémentaires dans la mesure où elles n'ont pas été effectivement réalisées. Mais si l'intéressé effectue ultérieurement des heures d'enseignement, celles-ci seront rémunérées au titre des heures complémentaires.

• **Les conséquences sur les primes :**

Le décret n°2010-997 DU 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat (titulaires et suppléants) et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés prévoit en son article premier le principe selon lequel les primes et indemnités 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. Les fonctionnaires qui sont placés en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée pendant un congé maladie continuent à bénéficier des primes et indemnités qui leur étaient versées pendant le congé maladie (article 2 du décret du 26 août 2010) jusqu'à la reconnaissance de la longue maladie ou de la longue durée.

Type de Primes	Situation au regard des droits à congé	Conditions/Observations
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	Maintien de la prime	Intégralité des obligations accomplies
Prime d'excellence scientifique	Maintien de la prime	Réduction de l'obligation de service pour cause de congés
Prime d'administration	Maintien de la prime	
Prime de charges administratives	Maintien de la prime	Responsabilités réellement exercées
Prime de responsabilités pédagogiques	Maintien de la prime	Responsabilités réellement exercées sauf CRCT

### **Annexe 1 Répartition des obligations de service statutaire d'enseignement pour les enseignants-chercheurs :**

Les enseignants et enseignants-chercheurs, titulaires et contractuels, doivent la totalité de leur temps de service à la réalisation des différentes activités qu'impliquent leurs fonctions.

Textes	Disposition statutaire	Les obligations de service
<b>Décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984</b> , Article 5 (renvoyant à l'article 7 du décret 84-431)	<b>Enseignants-chercheurs permanents</b>	128 HCM = 192 HTD = 192 HTP
<b>Décret n°85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités.</b> Article 9	<b>Enseignants-chercheurs non permanents</b>	Temps plein : 128 HCM = 192 HTD = 192 http Mi-temps : 64 HCM = 96 HTD = 96 http ou toute combinaison équivalente
<b>Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009</b> , Article 5	Contractuels doctorants chargés de mission d'enseignement (CD-CME)	64 HTD = 64 HTP (pas d'HCM possible)
<b>Décret n°88-654 du 7 mai 1988</b> , Article 10	Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)	Temps plein : 128H CM = 192 HTD = 288 http Mi-temps : 64 HCM = 96 HTD = 144 http ou toute combinaison équivalente.
<b>Décret n°87-754 du 14 septembre 1987</b> , Article 2	Lecteurs de langue étrangère (LEC)	300 HTP = 100 HTD (maximum) + 150 HTP. ou toute combinaison équivalente

**Annexe 2. Répartition des obligations de service statutaire d'enseignement pour les enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur :**

Textes	Disposition statutaire	Les obligations de service
<b>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</b> , Article 2 (1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> alinéas)	<b>Enseignants du second degré permanents :</b> Professeurs agrégés du second degré, professeurs certifiés, professeurs des lycées professionnels, professeurs de l'École nationale supérieure des Arts et Métiers	256 HCM = 384 HTD = 384 HTP ou toute combinaison équivalente, avec proratisation à la quotité de travail si le personnel est à temps partiel
<b>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</b> , Article 2 (3 <sup>ème</sup> alinéa)	Enseignants d'éducation physique et sportive (professeurs d'EPS, chargés d'enseignement d'EPS)	256 HTD d'enseignement « physique et sportif » = 384HTD d'enseignement « classique » = 384 HTP d'enseignement « classique »  ou toute combinaison équivalente,  avec proratisation à la quotité de travail, si le personnel est à temps partie
<b>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</b> , Article 2 (1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> alinéas)	Professeurs contractuels du second degré : <b>Décret n°81-535 du 12 mai 1981</b> , Article 7	256 HCM = 384 HTD = 384 http ou toute combinaison équivalente,  avec proratisation à la quotité de travail si le personnel est à temps partiel

## LISTE DES FONCTIONS ELIGIBLES A LA PRIME DE RESPONSABILITE PEDAGOGIQUE

Comité Technique et Conseil d'administration du 17 juillet 2012  
Complément proposé au CT et CA du 22 juillet 2014

### ❖ Liste des fonctions éligibles à la PRP

- Responsable de **formation** (mention de L ou L3, spécialité de Lpro, mention ou spécialité de M, direction d'études, parcours infra-mention ou infra-spécialité)
- Responsable d'une **mission pédagogique** (coordination d'une commission pédagogique de formation initiale, responsable d'une équipe d'enseignants, en charge de l'évaluation des enseignements et/ou des formations, en charge des TICE/C2i, en charge de l'EAD, projet pédagogique innovant à l'échelle de la composante, coordonnateur plan licence ...)
- Responsable d'une **mission en lien avec la vie étudiante** (en charge du handicap étudiant notamment)
- Responsable d'une **mission d'orientation** (correspondant/ coordonnateur postbac, orientation active lycéens, ....)
- Responsable d'une **mission d'accompagnement vers l'insertion professionnelle** (correspondant/coordonnateur stages, ....)
- Responsable d'une **mission en lien avec les relations internationales** (mobilité internationale entrante/ sortante, projet pédagogique à l'international, dispositifs européens (ERASMUS, SOCRATES, CREPUQ, TEMPUS, ...)
- Responsable d'une **mission en lien avec la VAP, la VAE ou la formation continue**
- Responsable d'une **mission en lien avec une application pédagogique ou de scolarité** (ROF, emploi du temps, Apogée, ...)
- Responsable d'une **mission de gestion d'un équipement pédagogique** (centre de langues, centre d'informatique, plateforme pédagogique particulière, ...)

### ❖ Valorisation de la PRP

- Encadrement et gradations :
  - de 12 HETD à 48 HETD
  - 7 gradations possibles en HETD : 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48

A titre dérogatoire, des autorisations de dépassement du plafond des 48 heures – par individu - pourront être accordées sur la base d'un argumentaire fourni par la composante.

- Pour les responsabilités de formation

Fonctions éligibles	Heures équivalent TD (HETD)						
	12	18	24	30	36	42	48
Resp. de mention L ou M, directeur d'études							
Resp. de Lpro ou de M2pro							
Resp. de L3 susp., M2r, parcours/ année/ site infra-mention/spé							

Remarque : la modulation de la valorisation doit se faire en fonction notamment du périmètre global de la formation, de l'effectif étudiant, de la dimension professionnalisante de la formation, des modalités d'enseignement (classique, en alternance, à distance, ...) de sa configuration géographique (mono-site, multi-sites), ...

**Complément proposé :**

- Pour les missions pédagogiques et en lien avec les relations internationales, pour des enseignements réalisés dans le cadre de partenariats internationaux

La possibilité de bénéficier de ce «forfait éloignement» est liée au fait de réaliser ces enseignements dans le cadre d'un partenariat international formalisé entre AMU et l'établissement étranger et à l'engagement de l'enseignant à assurer les cours demandés de manière récurrente, sur une période de trois ans au moins.

La modulation se situe dans une fourchette entre 12 et 48 heures ETD.

Il est possible de valoriser un engagement pédagogique particulier sur des montants < 12HETD sous la forme d'HRS.

<b>Volume horaire à assurer</b>	<b>Europe</b>	<b>Amérique</b>	<b>Afrique</b>	<b>Asie</b>	<b>Océanie</b>
De 1 à 10 h	3 HeTD	9 HeTD	6 HeTD	9 HeTD	9 HeTD
De 11 à 20h	6 HeTD	18 HeTD	12 HeTD	18 HeTD	18 HeTD
De 21 à 30h	12 HeTD	36 HeTD	24 HeTD	36 HeTD	36 HeTD

Remarque : Le financement de ce forfait sera inclus dans le montant global négocié avec l'établissement partenaire et son attribution sera conditionnée à la prévision des montants afférents dans le montage du dossier de convention avec le partenaire.

- Pour les autres responsabilités

La modulation pour les autres responsabilités pourra varier de 12 HETD à 48 HETD (par gradation de 6) en fonction notamment de la taille de la composante, des flux d'étudiants impactés, des responsabilités confiées à l'EC, du degré d'autonomie dans la mission, du temps de travail consacré, ...

Il est de la compétence de la composante d'arbitrer, dans le cadre de l'enveloppe qui lui est attribuée, et de moduler les attributions d'HETD en conséquence dans la fourchette indiquée.