

CONSEIL D'ADMINISTRATION
D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITE

DÉLIBÉRATION n° 2016/06/28-08

Le **conseil d'administration**, en sa séance du 28 juin 2016, sous la présidence d'Yvon BERLAND, Président,

Vu le Code de l'éducation, notamment dans 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 dans 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° 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,

DÉCIDE :

**OBJET : principes généraux de répartition des obligations de services
et référentiel d'équivalences horaires de l'Université d'Aix-Marseille :
modifications**

Le conseil d'administration approuve les modifications apportées aux principes généraux de répartition des obligations de services et référentiel d'équivalences horaires tels que présentés dans le document annexé à la présente délibération.

Cette délibération est adoptée par 32 voix pour, 2 voix contre et 1 abstention

Membres en exercice : 36

Quorum : 18

Présents et représentés : 35

Fait à Marseille, le 28 juin 2016

Yvon BERLAND
Président d'Aix-Marseille Université

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

Modifications proposées à l'avis des conseils en jaune

Approuvés par le Conseil d'Administration du 25 septembre 2012
Modifiés par les Conseil d'Administration du 26 février 2013 du 16 juillet 2013 et 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 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 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^{er} 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>Le lieu d'accomplissement des services d'enseignement :</p>	<p>⇒ en priorité</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ dans l'établissement ✓ et dans la composante principale de rattachement 	<p>⇒ à défaut :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ dans une ou plusieurs autres composantes de l'établissement¹ ✓ ou dans un autre établissement d'enseignement supérieur de l'académie, sans paiement d'heures complémentaires pour l'intéressé² ✓ et par dérogation exceptionnelle dans un autre établissement d'enseignement supérieur en France
<p>Les obligations de service et le temps de travail de référence :</p>	<p><u>Le temps de travail de référence :</u></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"> ✓ 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 ✓ et pour moitié, par une activité de recherche reconnue <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"> ✓ s'accompagne de la préparation et du contrôle des connaissances y afférents dont surveillances, corrections de copies... 	<p><u>Les obligations de service :</u></p> <p>⇒ pour les enseignants-chercheurs et les enseignants du 2nd degré, titulaires et contractuels, affectés dans l'enseignement supérieur</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ celles définies par les dispositions réglementaires inhérentes à chacune des catégories de personnels ✓ en fonction des quotités de travail définies pour chaque personnel ✓ en relation avec la durée effective du contrat et/ou avec la date de prise de fonctions

¹ 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.

² 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"> ✓ est évalué pour les enseignants-chercheurs dans les conditions prévues à l'article 7-1 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 : 	
	<p>⇒ avec modifications possibles, prévues par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ un référentiel d'équivalence de service, 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 <p>Le service d'enseignement peut être modulé</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ avec l'accord écrit de l'intéressé(e) ✓ 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 ✓ 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 ✓ sans pouvoir être inférieur à 42 heures de cours magistral ou à 64 heures de travaux pratiques ou dirigés, ou toute combinaison équivalente. ✓ en laissant à chaque enseignant-chercheur un temps significatif pour ses activités de recherche. <p>Un refus peut être opposé à une demande de modulation.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 la commission Formation et la commission Recherche ✓ les droits à congés accordés par la réglementation (notamment en matière de congé maternité, paternité, adoption ; maladie ; etc. ✓ les décharges réglementaires 	<p>⇒ et avec droit à rémunérations complémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ lorsque le service d'enseignement dépasse le temps de travail tel qu'il est défini par décret (ex : 193^{ème} Htd considérée comme heure complémentaire pour le enseignants-chercheurs soumis à une obligation de service de 192Htp en présence d'étudiants). ✓ lorsque les dispositions réglementaires permettent aux personnels d'un corps à pouvoir prétendre de telles rémunérations complémentaires ✓ rétribuées selon les conditions qui sont prévues par décret. <p>sous réserve qu'aucune décharge statutaire n'ait été accordée</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ les délégations entraînant un aménagement de service ✓ les conversions de primes en décharge de service 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Toutes les décharges excluent le paiement d'heures complémentaires
<p>Le recueil de la répartition des services d'enseignement et leur attribution :</p>	<p><u>Le recensement :</u></p> <p>⇒ selon 2 phases annuelles de recensement de la répartition des services :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ une phase prévisionnelle, livrant au plus près du début de l'année universitaire et en amont de la 1^{ère} heure réalisée, un service d'enseignement indicatif ✓ l'autre définitive : validant pour les enseignants dont le service prévisionnel a connu une évolution, sa répartition finale <p><u>L'attribution :</u></p> <p>⇒ au moyen d'un tableau de service transmis en début d'année et adaptable pour chaque semestre</p> <p>⇒ prenant la forme d'un arrêté individuel</p>	<p><u>Le recensement est organisé :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ en utilisant le ou les outils informatiques disponibles au sein de l'établissement et selon une méthodologie présentée dans une circulaire annuelle. <p><u>L'attribution prendra la forme :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ d'une information dématérialisée transmise via l'outil de gestion dédié aux services d'enseignement, après validation du président de l'université. ✓ Ou à défaut d'un arrêté individuel

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 est ouverte aux personnels enseignants chercheurs.

Elle 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 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 la commission recherche
 - 1 MCF et 1 PR désignés par Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
- pour les professeurs :
 - 2 PR désignés par la commission recherche
 - 2 PR désignés par Commission de la Formation et de la Vie Universitaire

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

Les équivalences de service sont ouvertes :

- Aux enseignants chercheurs,
- Aux enseignants chercheurs associés temps plein ou mi-temps,
- Aux Enseignants du second degré titulaires ou contractuels,
- Aux Enseignants du premier degré titulaires,
- Aux Maîtres de langues.

Le référentiel d'activités est un document indicatif permettant aux enseignants chercheurs **et enseignants sus-cités** 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.~~

L'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 **ou enseignant**, 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 pour un enseignant chercheur ou un enseignant ; chaque enseignant chercheur devra conserver dans tous les cas un enseignement d'au moins 64 h ETD et chaque enseignant du 1^{er} ou du 2nd degré devra conserver un service minimum de 256 HETD.**

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 présentielle. 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
I. Innovations pédagogiques	
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.
II. Activités d'encadrement d'étudiants en formation initiale, continue, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE	
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"> - Application Postbac : Max. 1 HETD/50 dossiers (équivalent à 4,2 heures effectives pour 50 dossiers) - Participation à des salons/forums/présentation dans les lycées : Max. 1 HETD/ demi-journée (équivalent à 4,2 heures par demi-journée)

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"> - Présidence de jury VAE : Max. 1,5 HETD/ demi-journée (pour un minimum de 5 sessions) - Réalisation d'entretiens individuels, études de recevabilité pédagogique, expertise du dossier VAE, organisation des jurys : Max 2 HETD / candidat - Réalisation d'accompagnements pédagogiques : Max 2,5 HETD/ candidat - Participation à un jury de VAE : Max 1 HETD/ candidat - Suivi de parcours post jury (tutorat, ...) : 5 HETD / candidat
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)**

DESCRIPTION DES ACTIVITES	EQUIVALENCE DE SERVICE –AMU
I – Responsabilité d'une structure ou au sein d'une structure	
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
II – Activités de communication, de diffusion des résultats ou de culture scientifique et technique et d'échanges sciences et société	
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)
III – Missions d'information scientifique et technique, de conservation et d'enrichissement des collections et archives confiées aux établissements ou activités documentaires	
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'Etat : 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'Etat 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'Etat. 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.

Dans le cas où le congé ordinaire de maladie intervient en dehors du cadre des 32 semaines d'enseignement prévues au paragraphe 2 (page 2) du présent document, pendant une période d'interruption de l'enseignement en juillet- août et congés de Noël - fin d'année, l'impact du congé ne sera pris en compte que si le tableau de service de l'enseignant prévoyait explicitement une activité particulière pendant cette période. Pour les autres périodes d'interruption des enseignements, variables selon les composantes ou autres structures d'affectation, l'impact des congés santé sera examiné au cas par cas.

- 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 39ème 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 1er mars, il avait déjà effectué 158 heures de travaux dirigés ou pratiques. Il était prévu, selon son tableau de service, qu'il effectuerait 34 heures de travaux dirigés ou pratiques au mois de mars.

Conséquences : son service d'enseignement du mois de mars est réputé avoir été accompli. Au 1er avril, l'enseignant-chercheur est considéré comme ayant effectué 192 heures de travaux dirigés ou pratiques. Tous ses enseignements ultérieurs doivent être rémunérés sous la forme d'heures complémentaires.

Situation n° 3 : un ATER bénéficie d'un congé de maladie de quatre semaines en mars. Au 1er 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 1er 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
Décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 , Article 5 (renvoyant à l'article 7 du décret 84-431)	Enseignants-chercheurs permanents	128 HCM = 192 HTD = 192 HTP
Décret n°85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités. Article 9	Enseignants-chercheurs non permanents	Temps plein : 128 HCM = 192 HTD = 192 http Mi-temps : 64 HCM = 96 HTD = 96 http ou toute combinaison équivalente
Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 , Article 5	Contractuels doctorants chargés de mission d'enseignement (CD-CME)	64 HTD = 64 HTP (pas d'HCM possible)
Décret n°88-654 du 7 mai 1988 , 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.
Décret n°87-754 du 14 septembre 1987 , 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
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, Article 2 (1^{er} et 2^{ème} alinéas)	Enseignants du second degré permanents : 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
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, Article 2 (3^{ème} 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
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, Article 2 (1^{er} et 2^{ème} alinéas)	Professeurs contractuels du second degré : Décret n°81-535 du 12 mai 1981, 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

Objet: Modalité de recrutement de vacataires d'enseignement – Modalité de recensement et d'organisation des services d'enseignement

Points à présenter aux Comité Technique et Conseil d'Administration

L'ensemble des dispositions sont proposées à compter de l'année universitaire 2016/2017

- **Proposition n°1 : Le recrutement d'un vacataire d'enseignement comme intervenant occasionnel sera autorisé pour un nombre d'heures d'intervention inférieur à 64 HETD soit d'1/3 de service d'un enseignant chercheur.**

Le recrutement à titre occasionnel simplifie le dossier de recrutement à produire et dispense la présentation du recrutement aux membres du conseil académique restreint.

Actuellement, le seuil est fixé par délibération du CA du 22 juillet 2014 à 50 HETD.

Passer le seuil de 50 HETD à 64 HETD permettrait d'unifier les niveaux de référence : le seuil de 64 HETD est celui habituellement utilisé pour garantir qu'un enseignant chercheur assure un nombre d'heures minimum dans le cadre de son activité d'enseignement.

Cette proposition vise à simplifier la gestion des chargés d'enseignement en limitant le nombre de dossiers étudiés en conseil académique restreint et à permettre aux intervenants ponctuels de voir leur dossier traité dans des délais plus rapides.

En 2015/2016 : 1 329 dossiers présentés au CAcR à ce jour pour un total de 4 629 vacataires d'enseignement ; 322 sont des vacataires intervenant entre 50 et 63 HETD.

Dans le cas très exceptionnel où un intervenant ne souhaite pas être rémunéré, il pourra lui être proposé une simple convention l'autorisant à délivrer des enseignements à titre bénévole. Cette possibilité ne sera offerte qu'à des intervenants occasionnels dans le sens ci-dessus expliqué.

- **Proposition n°2 : Le nombre d'heures maximum qu'un chargé d'enseignement vacataire pourra réaliser est fixé à 1 service d'un enseignant chercheur soit 192 HETD. Il est proposé que la délibération autorise le président à accorder des dérogations, pour des disciplines déficitaires notamment.**

Actuellement le seuil est de 187 HETD. Le passage à 192 HETD permettrait d'unifier les seuils pour une simplification de l'étude des dossiers.

La possibilité de dérogation serait encadrée par une présentation de la demande d'habilitation devant les membres du CAcR appelés à se prononcer sur la qualité de la personne recrutée. Une synthèse des chargés d'enseignement ayant dépassé le seuil du service statutaire pourrait être présentée aux membres du CAcR en fin de chacune des années universitaires.

- **Proposition n°3 : Extension des Equivalences de Services à des enseignants autres qu'enseignants chercheurs :**

Dans le cadre des « 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, du 16 juillet 2013 et du 22 juillet 2014, il est proposé d'ouvrir le dispositif des EQS aux populations suivantes :

- Enseignants Chercheurs Associés temps plein ou mi-temps,
- Enseignants du second degré titulaires ou contractuels,
- Enseignants du premier degré titulaires ,
- Maîtres de langues.

Le nombre maximum d'heures d'équivalence de service est fixé à 128 HETD, avec un service présentiel minimum de 64 HETD pour un enseignant chercheur et de 256 HETD pour un enseignant du 2nd degré ou 1^{er} degré.

Cette proposition se fait pour chacune des composantes à moyen constant, c'est-à-dire à enveloppe constante d'heures de cours complémentaires.

➤ **Proposition n° 4 : Autres précisions apportées au document « Principes généraux de répartition des obligations de services et référentiel d'équivalences horaires de l'Université d'Aix-Marseille » :**

- Dans la partie 3 – « Les modalités » au paragraphe consacré au recueil des répartitions des services d'enseignement et leur attribution : il est ajouté en dispositions complémentaires :

« L'attribution prendra la forme :

- ✓ D'une information dématérialisée transmise via l'outil de gestion dédié aux services d'enseignement, après validation du président de l'université.
- ✓ Ou à défaut d'un arrêté individuel »

- Dans la partie 5 – « Les conséquences des congés légaux sur les obligations de service des personnels enseignants et enseignants-chercheurs » au paragraphe consacré aux conséquences sur le service d'enseignement, il est ajouté :

« Dans le cas où le congé ordinaire de maladie intervient en dehors du cadre des 32 semaines d'enseignement prévues au paragraphe 2 (page 2) du présent document, pendant une période d'interruption de l'enseignement en juillet- aout et congés de noel - fin d'année, l'impact du congé ne sera pris en compte que si le tableau de service de l'enseignant prévoyait explicitement une activité particulière pendant cette période. Pour les autres périodes d'interruption des enseignements, variables selon les composantes ou autres structures d'affectation, l'impact des congés santé sera examiné au cas par cas. »