

Décision du 9 octobre 2024 relative à l'adoption des lignes directrices de gestion relatives aux principes généraux de répartition des obligations de service, au référentiel d'équivalences horaires et aux heures complémentaires des personnels d'enseignement supérieur et de recherche de SUPMICROTECH

LE DIRECTEUR

Vu la délibération n° 24 du 19 octobre 2023 du conseil d'administration de SUPMICROTECH portant délégation de pouvoir au directeur de SUPMICROTECH ;
Vu l'avis favorable du CSA du 9 octobre 2024 ;

DECIDE

Article 1 –

Le directeur adopte les lignes directrices de gestion relatives aux principes généraux de répartition des obligations de service, au référentiel d'équivalences horaires et aux heures complémentaires des personnels d'enseignement supérieur et de recherche de SUPMICROTECH, annexées à la présente décision.

Article 2 - Exécution

Le directeur général des services est chargé de l'exécution de la présente décision ainsi que de sa publication sur le site internet de SUPMICROTECH et de sa transmission à la rectrice de la région académique Bourgogne-Franche-Comté, rectrice de l'académie de Besançon, chancelière des universités.

A Besançon, 9 octobre 2024

Le Directeur de SUPMICROTECH



Pascal VAIRAC

EXTRAIT DE DELIBERATION N°12

COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION DU 9 OCTOBRE 2024

- Nombre de membres en exercice : 5
- Nombre de membres présents : 5
- Nombre de membres représentés : 0
- Quorum : 3

LDG OSS-REH-HC

Le Comité Social d'Administration formule un avis favorable aux lignes directrices de gestion relatives aux principes généraux de répartition des obligations de service, au référentiel d'équivalences horaires et aux heures complémentaires des personnels d'enseignement supérieur et de recherche de SUPMICROTECH (cf. annexe n°2).

↳ **VOTE :**

- **Non-participation au vote** : 0
- **Abstention** : 0
- **Suffrages exprimés** : 5
- **Pour** : 5
- **Contre** : 0

Fait à Besançon, le 9 octobre 2024

Professeur Pascal VAIRAC
Directeur de SUPMICROTECH-ENSMM





**Lignes directrices de gestion
relatives aux principes généraux de répartition des obligations de service,
au référentiel d'équivalences horaires et aux heures complémentaires des
personnels d'enseignement supérieur et de recherche de SUPMICROTECH**

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles. L.123-1 à L.123-10 ;

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles : L.123-3, L.952-3, L.952-4, L.954-1 ;

Vu le code de la recherche, notamment ses articles L.112-1 et L.412-1 à 412-12 ;

Vu le décret n°81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels, notamment son article 7 ;

Vu le décret n°83-1175 du 23 décembre 1983 relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires ;

Vu le décret n°84-431 du 6 juin 1984 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 ;

Vu le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;

Vu le décret n°87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur ;

Vu le décret n°88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'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°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;

Vu le décret n° 2003-1009 du 16 octobre 2003 relatif aux vacances susceptibles d'être allouées aux personnels accomplissant des activités accessoires ;

Vu le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

Vu le décret n° 2021-1424 du 29 octobre 2021 relatif à la déclaration de certaines activités accessoires par les personnels de l'enseignement supérieur et les personnels de la recherche en application de l'article L. 951-5 du code de l'éducation et de l'article L. 411-3-1 du code de la recherche

Vu le décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021 relatif au contrat de chaire de professeur junior prévu par l'article L. 952-6-2 du code de l'éducation et par l'article L. 422-3 du code de la recherche, notamment l'article 14 ;

Vu l'arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du 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 ;

Vu la circulaire 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 des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur ;

Vu la Circulaire DGRH A1-2 du 22 août 2022 relatif à la mise en œuvre du régime de déclaration préalable pour certaines activités accessoires ;

Vu la délibération n°24 du 19 octobre 2023 relative à la délégation de pouvoir du CA au Directeur ;

Vu l'avis favorable du CSA du 9 octobre 2024.

Préambule

Les présentes lignes directrices de gestion (LDG) ont pour objectif de définir les principes généraux régissant la répartition des obligations statutaires de service (OSS), la mise en œuvre et le champ d'application du référentiel d'équivalences horaires (REH), ainsi que les conditions et modalités de réalisation des heures complémentaires (HC).

1 - Obligation statutaire de service

La période de référence correspond à l'année universitaire et court du 1^{er} septembre de l'année N au 31 août de l'année N+1. La durée maximale d'étalement des enseignements est fixée à 36 semaines à l'intérieur de cette année universitaire de référence.

L'organisation du travail des enseignants-chercheurs (EC) et enseignants du second degré affectés dans les établissements publics d'enseignement supérieur (ESAS) est fondée sur l'OSS qui est fixée sous la forme d'un nombre d'heures annuel, lui-même déterminé par référence à la durée hebdomadaire du travail et au nombre de jours de congé dans la fonction publique : 35 heures par semaine pour une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures maximum et 5 fois la durée des obligations hebdomadaires de service (5 jours) pour un congé annuel de 25 jours, auquel s'ajoute 2 jours supplémentaires de fractionnement.

Les EC ont une double mission d'enseignement et de recherche. Leur OSS est constituée pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 128 heures de cours magistraux (CM) ou 192 heures de travaux dirigés (TD) ou travaux pratiques (TP), ou toute autre combinaison équivalente, et pour moitié d'une activité de recherche. Les heures de CM sont donc valorisées à équivalence de 1,5 heure de TD pour 1 heure de CM.

Les ESAS voient leur OSS fixée par le décret n°93-461 du 25 mars 1993 à 384 heures de TD ou TP.

Sur cette base et conformément au I de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié, une heure de TD en présence d'étudiants correspond à 4,2 heures de travail effectif et une heure de travail effectif équivaut à 0,24 heure de TD.

Les EC et ESAS sont soumis aux diverses obligations qu'implique leur activité d'enseignement et participent notamment aux réunions organisées à des fins pédagogiques, aux contrôles de connaissances et aux examens écrits et oraux relevant de leur enseignement, ainsi qu'aux jurys de délibération. La réalisation de ces tâches ne donne lieu ni à comptabilisation dans leur OSS, ni à quelque compensation financière d'aucune sorte.

Les heures réalisées par les EC et ESAS au-delà de leur OSS sont rémunérées en HC sous réserve de conditions réglementaires (Cf. § 4.1). Conformément à l'article 5 du décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 et au § II.1.1 de la note DGRH du 30 avril 2009 précisant son application, une équivalence heure de TP = heure de TD est appliquée uniquement dans la limite du service statutaire. Pour les HC, les heures de TP sont valorisées à équivalence de 1 heure de TD pour 1,5 heure de TP (1 heure de TP = $\frac{2}{3}$ heure de TD). Il est mis en place une règle de proratisation aux fins d'appliquer dans les mêmes proportions les coefficients respectifs de 1 et $\frac{2}{3}$ aux heures de TP relevant du service statutaire d'une part et des HC d'autre part (Cf. § 4.2).

S'agissant des contrats de chaire de professeur junior (CPJ), l'article 14 du décret n°2021-1710 du 17 décembre 2021 stipule que leur OSS peut être fixée de façon pluriannuelle sur la durée du contrat, sans être inférieure à une référence annuelle de 42 heures de CM ou 64 heures de TD ou TP ou toute combinaison équivalente. L'équivalence heure de TP = heure de TD applicable à l'OSS des EC et ESAS l'est également à celle des CPJ. Cette OSS doit laisser à chaque agent un temps significatif pour ses activités de recherche. Pendant la durée du contrat, il ne peut effectuer de travaux supplémentaires ni de cours complémentaires.

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) voient leur OSS fixée par le décret n°88-654 du 7 mai 1988 à 128 heures de CM ou 192 heures de TD ou 288 heures de TP ou toute combinaison équivalente. Les ATER assurent également les tâches liées à leur activité d'enseignement et participent notamment aux réunions organisées à des fins pédagogiques, aux contrôles de connaissances et aux examens écrits et oraux relevant de leur enseignement, ainsi qu'aux jurys de délibération. La réalisation de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction de leur OSS. Aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut leur être confiée. Les ATER peuvent demander à exercer leurs fonctions à temps partiel. Cependant, le service d'enseignement qu'ils assurent ne peut être inférieur à 64 heures de CM, 96 heures de TD ou 144 heures de TP ou toute combinaison équivalente.

Les Doctorants contractuels peuvent bénéficier d'un avenant à leur contrat aux fins d'assurer un service d'enseignement au plus égal au tiers de l'OSS des EC, soit un plafond fixé à 64 heures équivalent travaux dirigés (HETD). Ils sont dès lors soumis aux diverses obligations qu'implique leur activité d'enseignement et participent notamment aux réunions organisées à des fins pédagogiques, aux contrôles de connaissances et aux examens écrits et oraux relevant de leur enseignement, ainsi qu'aux jurys de délibération. La réalisation de ces tâches ne donne lieu ni à rémunération supplémentaire ni à réduction des services fixés lors de leur recrutement.

Les chargés d'enseignement vacataires (CEV) peuvent assurer des CM, TD et TP. Ils ne peuvent percevoir une rémunération annuelle supérieure à un équivalent, arrondi à l'heure entière, de 125 heures de CM, 187 heures de TD ou 281 heures de TP ou toute combinaison équivalente. Les agents temporaires vacataires (ATV) peuvent assurer des TD et TP. Leur service ne peut au total excéder annuellement, dans un ou plusieurs établissements, 96 heures de TD ou 144 heures de TP ou toute combinaison équivalente. Les CEV et ATV sont soumis aux diverses obligations qu'implique leur activité d'enseignement et participent notamment aux réunions organisées à des fins pédagogiques, aux contrôles de connaissances et aux examens écrits et oraux relevant de leur enseignement, ainsi qu'aux jurys de délibération. La réalisation de ces tâches ne donne lieu ni à rémunération supplémentaire ni à réduction des services fixés lors de leur engagement.

Conformément aux LDG relatives au recrutement et à la gestion des EC et ESAS contractuels de SUPMICROTECH, et en référence à l'article 7 du décret n°81-535 du 12 mai 1981, ces personnels doivent assurer un service d'enseignement respectivement de 192 HETD et 384 HETD en équivalent temps plein et année pleine. Ils bénéficient également, au même titre que les EC et ESAS fonctionnaires, les CPJ et les Doctorants contractuels avec avenant d'enseignement, des conditions et modalités identiques de décompte des charges de service au regard de l'équivalence horaire statutaire TP = TD, contrairement aux ATER, CEV et ATV.

En cas de présence incomplète liée soit à une prise de fonction tardive, soit à une fin de fonction prématurée par rapport à l'année universitaire de référence, les éléments relatifs à la détermination de l'OSS et au calcul des HC sont proratisés en fonction du temps effectif de présence (calcul sur 12 mois).

1.1 - Temps partiel

Le temps partiel, qui ne peut être inférieur à un mi-temps, est accordé sur autorisation ou de droit. Il ne doit pas être confondu avec les emplois à temps incomplet.

Le **temps partiel sur autorisation** est une modalité de temps de travail négociée entre l'agent et l'administration, qui peut s'y opposer pour des motifs liés aux nécessités de service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

Le **temps partiel de droit** est automatiquement accordé sur demande de l'agent, après avis du médecin du travail lorsqu'il est atteint d'un handicap et bénéficiaire de l'obligation d'emploi, ou lors de la survenance de certains événements familiaux :

- naissance ou adoption d'un enfant, jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant né ou pendant une période de 3 ans maximum à partir de l'arrivée de l'enfant adopté au foyer ;
- pour donner des soins à son conjoint (marié, lié par un pacte civil de solidarité ou concubin), à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Pour le temps partiel de droit, l'organisation du temps de travail est définie par l'autorité administrative en concertation avec l'agent et sous réserve des nécessités de service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

Le travail à temps partiel d'un personnel enseignant est annualisé sur l'année universitaire, par la proratisation de son OSS à la quotité de travail.

| Quotité de travail | OSS en HETD | |
|--------------------|-------------|-------|
| | EC | ESAS |
| 90% | 173 | 345,5 |
| 80% | 153,5 | 307 |
| 70% | 134,5 | 269 |
| 60% | 115 | 230,5 |
| 50% | 96 | 192 |

Le **temps partiel annualisé** est accordé pour une **période d'un an**.

Les textes en vigueur prévoient la possibilité de renouveler l'autorisation de temps partiel par tacite reconduction dans la limite de trois ans. Cependant, pour des raisons évidentes de gestion (nouvelles nécessités de service ou changement dans la situation de l'intéressé), il paraît préférable qu'à l'issue de chaque période d'exercice à temps partiel, le renouvellement fasse l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

Il est également possible de bénéficier d'un temps partiel pour raison thérapeutique, selon des modalités et conditions spécifiques (Cf. § 7) lorsque l'état de santé le justifie et que cela permet le maintien ou le retour à l'emploi.

2 - Modulation de service

La modulation de service est ouverte aux EC. Cette modulation qui n'est en aucun cas automatique, est arbitrée au vu de l'ensemble des fonctions de l'EC compte tenu de son service statutaire d'enseignement, de son activité de recherche ainsi que de ses diverses missions ou responsabilités spécifiques attribuées dans le cadre des dispositifs liés à la composante C2 du RIPEC ou au REH.

L'ensemble de ces informations doit être communiqué dès le dépôt de la demande. L'octroi d'une modulation ne peut aboutir à ce que le service d'enseignement soit inférieur à 64 HETD. Elle doit par ailleurs laisser à l'EC un temps significatif pour ses activités de recherche.

2.1 - Modulation minorant la durée du service d'enseignement

Sont considérées comme prioritaires les demandes présentées pour le :

- Volet recherche
 - Les maîtres de conférences durant l'année de préparation de leur HDR ;
 - Les enseignants-chercheurs en charge d'un projet de recherche d'envergure exceptionnelle.
- Volet pédagogie
 - Les enseignants-chercheurs en charge de la création d'une nouvelle filière ;
 - Les enseignants-chercheurs s'inscrivant dans le cadre du pilotage d'un projet collectif.
- Volet innovation et transfert
 - Les enseignants-chercheurs responsables du pilotage d'un projet de transfert industriel d'envergure ;
 - Les enseignants-chercheurs qui s'inscrivent dans le pilotage d'une opération de culture scientifique, technique et industrielle (CSTI) d'envergure exceptionnelle.

2.2 - Modulation majorant la durée de service d'enseignement

Le Directeur de SUPMICROTECH peut être amené à demander une compensation si les services liés à la recherche ne sont pas totalement constatés, par une modulation à la hausse du service statutaire dévolu à un enseignant-chercheur dans une limite de 384 HETD.

Cette compensation nécessite l'accord de l'intéressé.

Si ce dernier s'oppose à la demande qui lui est faite, il ne peut dès lors pas réaliser d'heures complémentaires, sauf autorisation exceptionnelle du Directeur.

2.3 - Instruction d'une demande de modulation

La demande de modulation constitue une étape préalable à la phase d'élaboration du service annuel. Elle doit être adressée au Directeur, avec copie au service des ressources humaines, avant le 31 mai de l'année universitaire précédente. Elle fait l'objet d'une consultation pour avis par le Conseil académique en formation restreinte (CACr).

Au vu de l'avis exprimé par le CACr, le Directeur décide d'accorder ou pas la modulation de service.

Dans le cas où un enseignant chercheur se voit refuser une demande de modulation, il a la possibilité de demander un réexamen de sa demande, par une commission consultative constituée comme suit :

- Pour les maîtres de conférences
 - 1 MCF et 1 PR désignés par la commission de recherche
 - 1 MCF et 1 PR désignés par la commission de la formation et de la vie universitaire
- Pour les professeurs
 - 2 PR désignés par la commission de recherche
 - 2 PR désignés par la commission de la formation et de la vie universitaire

Au vu de l'avis exprimé par la commission consultative, le Directeur décide d'accorder ou non la modulation de service.

2.4 - Conséquences de la modulation sur les heures complémentaires

Lorsque le tableau de service d'un enseignant chercheur prévoit 192 HETD, les heures complémentaires sont rémunérées à partir de la 193^{ème} heure. En revanche, dans le cas où le tableau de service prévoit une modulation des heures d'enseignement, en contrepartie d'une hausse ou d'une baisse des autres activités assurées par l'enseignant chercheur, les heures complémentaires sont rémunérées :

- À compter de la 1^{ère} heure réalisée au-delà des heures prévues par ce même tableau de service, en cas de modulation à la hausse des heures d'enseignement ;
- À compter de la 193^{ème} heure en cas de modulation à la baisse des heures d'enseignement dans la mesure où l'intéressé n'est pas censé réaliser des heures complémentaires.

3 - Champ d'application du référentiel d'équivalences horaires

Le II de l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 susvisé précise que dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur, et dans le respect des dispositions de l'article L.952-4 du code de l'éducation et compte tenu des priorités scientifiques et pédagogiques, le Conseil d'administration (CA) en formation restreinte définit les principes généraux de répartition des services entre différentes fonctions exercées par les EC telles que mentionnées aux articles L.123-3 et L.952-3 du code de l'éducation et L.112-1 du code de la recherche. Il fixe les équivalences horaires applicables à chacune des activités correspondant à ces fonctions, ainsi que leurs modalités pratiques de décompte. Ces équivalences horaires font l'objet d'un référentiel national approuvé par l'arrêté du 31 juillet 2009 susvisé.

Les ESAS ne peuvent pas bénéficier des dispositions relatives au REH établi en application de l'article 7 du décret du 6 juin 1984 précité, qui ne concerne que les EC. Cependant, les CA en formation restreinte des établissements publics d'enseignement supérieur peuvent, par l'application combinée des articles L. 952-4 et L. 954-1 du code de l'éducation, adopter une délibération pour mettre en place un dispositif spécifique d'équivalences horaires pour ces ESAS (Cf. Circulaire DGRH A1-2 n° 2012-0157 du 30 avril 2012). Ces équivalences horaires peuvent être différentes de celles dont bénéficient les EC.

La circulaire DGRH A1-2 n°2012-0157 du 30 avril 2012 précise par ailleurs que les autres personnels d'enseignement non titulaires, notamment les ATER, ainsi que les EC et ESAS contractuels recrutés en application de l'article L.954-3 du code de l'éducation, peuvent bénéficier d'un régime de répartition de services différenciés et d'équivalences horaires dans les établissements d'enseignement supérieur aux RCE, sur la base de délibérations prises par leur CA.

Le REH s'applique aux PRAG et PRCE dans les mêmes conditions que pour les PU et MCF. Les dispositions prévues par le REH au titre de la formation sont en effet applicables aux ESAS, fonctionnaires comme contractuels, dès lors que les tâches accomplies sont identiques à celles réalisées par les EC, fonctionnaires comme contractuels.

Compte tenu des dispositions réglementaires relatives à l'OSS applicable aux CPJ, ces derniers ne sont pas éligibles au REH. Les Doctorants contractuels avec avenant d'enseignement ne le sont pas davantage. Aussi, et dans la mesure où les ATER doivent réaliser un minimum de 96 HETD d'enseignement d'une part et qu'ils ne peuvent réaliser d'HC d'autres part, le REH ne s'applique qu'aux seuls ATER à temps plein, pour compléter leur OSS, dans la limite annuelle de 64 HETD et pour les seules activités de suivi et encadrement de stages.

Les équivalences horaires octroyées pour les tâches, missions et fonctions précisées par le REH de SUPMICROTECH peuvent être comptabilisées dans les services d'enseignements des personnels concernés si et seulement si leur statut s'assortit d'une obligation de service d'enseignement, les éventuels

dépassements de service étant dès lors valorisés en HC sous réserve de conditions réglementaires. Dans le cas contraire, la reconnaissance des activités réalisées donne lieu à une valorisation sous forme de vacances. L'application du REH peut donc être étendue aux CEV et ATV, mais uniquement pour l'activité d'encadrement de stages sur la plateforme partenariale. Dans tous les cas, l'éligibilité à la comptabilisation ou à la valorisation des activités relevant du REH ne peut intervenir que sous réserve qu'au moins deux tiers ($\frac{2}{3}$) des services ou vacances d'enseignement soit assuré sous forme d'heures de CM, TD ou TP, hors REH.

Sous réserve d'autorisation de cumul d'activités, les vacataires d'enseignement recrutés peuvent être des personnels BIATSS fonctionnaires ou contractuels à durée indéterminée de catégorie A, notamment de soutien à la formation et à la recherche employés ou hébergés par SUPMICROTECH et dans la limite annuelle de 64 HETD tous établissements confondus, sauf autorisation exceptionnelle du Directeur, pour ce qui concerne ceux employés. Aussi, et dans la mesure où l'activité du REH à laquelle ils peuvent être éligibles n'est pas une activité pédagogique assurée sous forme d'heures de CM, TD ou TP d'une part, et qu'elle est par ailleurs équivalente ou connexe à leur activité principale d'autre part, seuls les personnels BIATSS hébergés (non employés) qui satisfont au critère des deux tiers ($\frac{2}{3}$) précité peuvent bénéficier d'une valorisation de leurs heures exercées en sus de leurs obligations de service au titre du REH, pour le volume horaire correspondant et suivant les taux des vacances allouées aux personnels accomplissant des activités accessoires, fixés par l'arrêté du 16 octobre 2003 et actualisés des revalorisations du point d'indice.

Lorsque ces heures sont exercées par les personnels BIATSS de SUPMICROTECH, même s'ils satisfont au critère des deux tiers ($\frac{2}{3}$) précité, les heures relevant du REH ne peuvent revêtir le caractère d'activité accessoire, ni dès lors ouvrir droit à une quelconque compensation financière d'aucune sorte. Si, et seulement si, ces activités sont exercées en sus de leurs obligations de service, elles ne peuvent donner lieu qu'à récupération horaire, une telle organisation de travail devant être préalablement convenue avec le responsable de service.

3.1 - Principes généraux régissant la mise en œuvre du référentiel d'équivalences horaires

Le service statutaire d'enseignement inclut la préparation et le contrôle des connaissances y afférents. Les activités pédagogiques de correction ou d'évaluation (copie, mémoire, thèse, etc.) et de participation à des jurys de diplôme font ainsi partie intégrante du service statutaire d'enseignement. De ce fait, elles ne sont donc pas considérées dans le REH.

L'activité des personnels d'enseignement ne se résume pas à un simple décompte horaire en présence d'étudiants et n'est aucunement basée sur une définition conventionnelle d'une durée de travail. Ainsi, l'engagement de ces personnels au service de leurs missions de service public ne doit pas être mis en défaut par un décompte strictement comptable, contraire à l'esprit du métier. De ce fait, l'objectif du REH est de définir des actions complémentaires nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement. Le REH n'a toutefois pas vocation à lister de manière exhaustive l'intégralité des activités des personnels d'enseignement.

SUPMICROTECH soutient l'implication de ces personnels qui assument des responsabilités importantes et indispensables au service de la communauté universitaire au moyen d'une reconnaissance horaire des activités réalisées telle qu'énoncée dans son REH. Ce soutien s'exerce de manière mesurée afin de ne pas pénaliser ou, au contraire, privilégier les activités d'enseignement ou de recherche, qui font partie intégrante de leurs missions respectives, au détriment ou au profit des autres activités. De ce fait, les volumes horaires définis dans le REH ne visent pas à l'exactitude quant à la durée passée pour accomplir une activité.

Ainsi l'absence ou l'insuffisance de prise en compte d'une activité dans le REH ne doit pas conduire à sa non-réalisation.

Compte tenu des dispositions issues du décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, la désignation des activités donnant lieu à une équivalence horaire au titre du référentiel relève d'une stratégie qui doit se différencier de celle régissant le déploiement de la composante fonctionnelle du RIPEC.

En effet, la composante fonctionnelle ne pouvant être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire et conformément aux lignes directrices de gestion ministérielles du 18 janvier 2023 relatives au RIPEC, il convient de définir une politique des ressources humaines qui permet d'identifier et de distinguer les activités qui ouvrent droit au bénéfice d'une indemnité, d'une part, et celles qui donnent lieu à une équivalence horaire au titre du référentiel, d'autre part ; tout en veillant à ce que les mêmes fonctions qui exigent le même niveau d'engagement soient indemnisées à des montants harmonisés pour l'ensemble des personnels EC et ESAS de l'établissement, quel que soit le dispositif indemnitaire mobilisé (RIPEC, prime de charges administratives [PCA], prime de responsabilités pédagogiques [PRP] notamment).

Les tâches, missions et fonctions du REH de SUPMICROTECH sont regroupées, au sein des activités pédagogiques, en trois catégories :

- Innovation pédagogique ;
- Activités d'encadrement d'étudiants en formation initiale, continue, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE ;
- Responsabilité de structures ou de missions pédagogiques.

Pour chaque catégorie sont définies les procédures d'attribution d'équivalences horaires. Les seuils maximums d'équivalences horaires cumulables pouvant être rémunérées sont également définis par le REH.

La Direction souhaite porter une attention particulière sur les indemnités forfaitaires horaires relatives aux visites des élèves en stage, notamment dans l'objectif que chaque enseignant et enseignant-chercheur assure 2 déplacements minimum dont 1 au-delà d'un rayon de 250 km, pour des visites d'au moins 3 stagiaires par an, afin de garantir que tous les élèves en stage soient ainsi visités au moins 1 fois en 2 ans.

3.2 - Procédure d'adoption du référentiel d'équivalences horaires

En tenant compte de la politique des ressources humaines, et des priorités scientifiques et pédagogiques de l'établissement, le CA restreint définit les différentes tâches, missions et fonctions pouvant donner lieu à intégration dans l'OSS des EC ou ESAS. Il fixe également les équivalences horaires applicables à chacune de ces dernières, ainsi que leurs modalités pratiques de décompte.

Toutefois, et dans la mesure où les présentes LDG, auxquelles est annexé le REH applicable à SUPMICROTECH, sont élaborées et peuvent être modifiées avec l'adoption du CA plénier et après avis du comité social d'administration (CSA) conformément à la réglementation en vigueur, la délibération du CA restreint mentionnée supra est dès lors réputée rendue.

Le CA a de plus donné délégation de pouvoir au Directeur pour adopter toutes LDG, sous réserve d'avis favorable du CSA et sous condition d'une information a posteriori au CA dans les meilleurs délais (récapitulation annuelle auprès du CA des actes pris par le Directeur dans le cadre de sa délégation de pouvoir).

4 - Conditions et modalités de réalisation des heures complémentaires

4.1 - Plafonds annuels d'heures complémentaires

La réglementation en vigueur fixe pour principe de base qu'aucune HC ne peut être réalisée en cas d'exercice des fonctions à temps partiel et qu'il en est de même en cas de conversion de prime ou indemnité (PCA, RIPEC-C2) en décharge de service.

Ainsi, les temps partiels et les décharges de services déversées dans le module de gestion des charges et services d'enseignement « Pêche » ramènent automatiquement le nombre d'HC à zéro, excluant dès lors tout paiement de ces heures.

Conformément aux dispositions de l'article 32 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984, les maîtres de conférences stagiaires bénéficient d'une formation obligatoire visant l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier, durant leur période de stage. Au cours de cette formation, les maîtres de conférences bénéficient d'une décharge de 32 HETD. Ils ne peuvent effectuer d'HC durant cette période de stage.

Au cours des cinq années suivant leur titularisation, les maîtres de conférences bénéficient, sur leur demande, d'une formation complémentaire visant le même objectif. A ce titre, ils bénéficient, sur leur demande, d'une décharge d'activité d'enseignement dont le volume total cumulé sur l'ensemble de ces cinq années ne peut excéder le sixième d'un service d'enseignement annuel, soit 32 HETD. Le cas échéant, ils ne peuvent effectuer d'HC durant la ou les années correspondantes.

Enfin, les ATER, CPJ et Doctorants contractuels avec avenant d'enseignement ne peuvent pas effectuer d'HC, de même que les CEV et ATV sont soumis à un plafond annuel de vacances horaires qu'ils ne peuvent en aucun cas dépasser.

| Statut / Contrat | OSS | Maximum HC autorisé |
|-------------------------------------|------------------------------------|---------------------|
| EC | 192 HETD | 128 HETD |
| ESAS | 384 HETD | 256 HETD |
| ECC | De 128 à 256 HETD (suivant profil) | 128 HETD |
| ESASC | 384 HETD | 256 HETD |
| Décharge | OSS – décharge de service | 0 HETD |
| Temps partiel | OSS x quotité de travail | |
| ATER temps plein | 192 HETD | 0 HETD |
| ATER mi-temps | 96 HETD | |
| CPJ | 64 HETD | |
| Doctorant avec avenant enseignement | 64 HETD | |
| CEV | 187 HETD | |
| ATV | 96 HETD | |

Il est recommandé que les éléments présents dans le tableau de service (incluant les heures d'enseignement et les équivalences horaires au titre du référentiel) ne conduisent pas à un dépassement du service statutaire excédant 192 HETD pour un EC et 384 HETD pour un ESAS. En cas de dépassement, une demande de dérogation doit être adressée au Directeur de SUPMICROTECH, accompagnée de l'avis motivé du conseil de service d'enseignement et du Directeur de laboratoire (ou de département de laboratoire) s'il y a lieu.

4.2 - Modalités de calcul des HC

Conformément à la réglementation en vigueur, le principe de l'équivalence 1 heure de TP = 1 heure de TD n'est appliqué que dans le seul cadre de l'OSS des EC et ESAS, des CPJ et Doctorants contractuels avec avenant d'enseignement ; seuls les EC et ESAS étant néanmoins susceptibles de pouvoir effectuer des HC. Aussi et dans ce cas, le coefficient de l'équivalence horaire TP/TD est ramené à 1 heure de TP = $\frac{2}{3}$ heure de TD, pour le calcul des heures complémentaires réalisées au-delà de l'OSS des EC et ESAS.

La mise en œuvre de ces modalités de calcul dans le module de gestion des charges et services d'enseignement « Pêche » s'appuie sur la proratisation de chaque type d'activité d'enseignement (CM, TD, TP) exercée par l'agent sur l'ensemble de ses heures enseignées déterminé en HETD au coefficient horaire de 1 TD pour 1 TP ; les proportions ainsi obtenues sont appliquées au volume horaire global excédant l'OSS pour déterminer le dépassement à prendre en compte pour chacun de ces types d'activité, la proportion d'HC de TP se voyant dès lors appliquer le coefficient horaire de $\frac{2}{3}$ de TD pour 1 TP.

L'agent percevra une indemnité d'heures complémentaires égale au volume horaire global excédant son OSS, ainsi proratisé, auquel s'ajoutera, le cas échéant, le volume d'heures réalisées au titre du REH déjà exprimées en HETD.

Exemple :

Un EC relève d'une OSS de 192 HETD, il réalise sur l'année universitaire les volumes d'enseignement suivants :

| Type d'activité | Heures enseignées | Coefficient statutaire | HETD |
|------------------------|-------------------|------------------------|------------|
| Cours Magistraux (CM) | 56 | 1,5 | 84 |
| Travaux Dirigés (TD) | 56 | 1 | 56 |
| Travaux Pratiques (TP) | 100 | 1 | 100 |
| Total | | | 240 |
| REH | | | 60 |

L'EC réalise donc $240 - 192 = 48$ heures au-delà de son OSS.

Le calcul des proportions par type d'activité d'enseignement donne :

- CM = $84 \times 100 / 240 = 35.0\%$
- TD = $56 \times 100 / 240 = 23.3\%$
- TP = $100 \times 100 / 240 = 41.7\%$

Ces proportions sont appliquées aux heures réalisées au-delà de l'OSS :

- $CM = 48 \times 35.0\% = 16.8$
- $TD = 48 \times 23.3\% = 11.2$
- $TP = 48 \times 41.7\% = 20.0$

Le coefficient de conversion des heures de TP (1h TP = $\frac{2}{3}$ h TD) est ensuite appliqué :

- $16.8 + 11.2 + (20.0 \times \frac{2}{3}) = 41.3$ HETD complémentaires

Il reste à ajouter les heures réalisées au titre du REH pour obtenir le volume final d'heures complémentaires :

- $41.3 + 60 = 101.3$ HETD

5 - Impact des congés sur les OSS des personnels EC et ESAS

5.1 - Ouverture des droits aux congés

Outre les congés annuels précisés par le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 en application de l'article L.621-1 du code général de la fonction publique (CGFP) et conformément aux dispositions de ce dernier, les personnels EC et ESAS ouvrent droit aux congés pour raison de santé (articles L.822-1 à L.822-17), aux congés pour invalidité temporaire imputable au service (articles L.822-18 à L.822-25), au congé parental (articles L.515-1 à L.515-10), aux congés liés aux responsabilités parentales et familiales (articles L.630-1 à L.634-4) et aux autorisations spéciales d'absence de même portée (articles L.622-1 à L.622-4), au congé pour formation syndicale (article L.215-1), aux congés de formation professionnelle, pour validation des acquis de l'expérience ou pour bilan de compétences (article L.422-1), ainsi qu'aux congés liés à des activités civiques (articles L.641-1 à L.644-5). Ils ouvrent également droit au congé bonifié régi par le décret n°78-399 du 20 mars 1978.

Des dispositions analogues bénéficient aux personnels EC et ESAS contractuels, conformément aux articles 10 à 21 du décret n°86-17 du 17 janvier 1986.

Selon les cas, les congés légaux peuvent être :

- Assimilés à des périodes de service effectif et rémunérés ;
- Assimilés à des périodes de service effectif mais non rémunérés ;
- Non assimilés à des périodes de service effectif.

L'article L.822-28 du CGFP stipule que la période pendant laquelle l'agent public bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail. Cette période n'est donc assimilée à du temps de travail effectif que dans la limite du temps réglementaire de 7 heures par jour pour 35 heures par semaine, équivalent temps plein sur 5 jours, sur la base de 1607 heures annuelles. Ainsi, de manière générale, un jour de congé assimilé à du temps de travail effectif équivaut à un service d'enseignement de $7 \times 192 / 1607 = 0,84$ HETD, soit 50 minutes pour un EC à temps plein au service non modulé ou 1 heure et 40 minutes pour un ESAS à temps plein, si ce jour coïncide avec un jour ouvrable. 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. Une semaine de congé assimilé à du temps de travail effectif équivaut ainsi à un service d'enseignement de $35 \times 192 / 1607 = 4,18$ HETD, soit 4 heures et 10 minutes pour un EC à temps plein au service non modulé ou 8 heures et 20 minutes pour un ESAS à temps plein (**premier minimum**).

Le congé de maternité de 16 semaines prévu par l'article L.1225-17 du code du travail (CT) est reconnu pour un demi-service au minimum, soit 96 HETD pour une EC au service non modulé ou 192 HETD pour une ESAS. Selon le même raisonnement, le congé de maternité de 26 semaines, prévu par l'article L.1225-19 du CT, est reconnu pour 156 HETD pour une EC au service non modulé ou 312 HETD pour une ESAS, et le congé de maternité de 34 ou 46 semaines, prévu par l'article L.1225-18 du CT, est reconnu pour l'intégralité du service d'enseignement (**deuxième minimum**).

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.

Néanmoins, les EPSCP bénéficiant des RCE peuvent adopter des règles plus avantageuses, compte tenu des spécificités organisationnelles du temps de travail des personnels EC et ESAS et notamment du nombre de semaines sur lesquelles s'étalent les activités d'enseignement à l'intérieur de l'année universitaire de référence. L'impact des congés légaux sur le service d'enseignement répond ainsi à des modalités particulières.

5.2 - Conséquences sur le service d'enseignement

5.2.1 - S'agissant des congés annuels

Il est cohérent avec l'intérêt du service que les congés annuels interviennent à l'intérieur des périodes de vacances universitaires. Il convient cependant de bien distinguer les congés annuels des vacances universitaires. Le Conseil d'Etat a rappelé, dans son arrêt Demoiselle Thèse du 24 octobre 1952, qu'aucune disposition de nature législative ou réglementaire n'a reconnu au personnel enseignant un droit à des congés annuels d'une durée égale à celle des vacances scolaires. Ce principe est applicable à tous les personnels exerçant dans les établissements d'enseignement supérieur. En conséquence, les vacances universitaires, qui correspondent aux périodes durant lesquelles les activités d'enseignement en présence d'étudiants sont suspendues, ne sauraient être considérées comme des congés annuels susceptibles de report.

Néanmoins, lorsque les situations consécutives à un congé légal ne permettent pas aux personnels EC et ESAS de bénéficier de la totalité de leurs droits à congés annuels durant ces périodes de vacances universitaires, les droits manqués sont rétablis l'année universitaire suivante par compensation sous la forme d'une réduction de l'OSS calculée au prorata temporis sur la base du premier minimum, soit 0,84 HETD par jour pour un EC à temps plein au service non modulé et 1,67 HETD par jour pour un ESAS à temps plein. Le rétablissement de ces droits est automatique mais plafonné à 5 semaines si le congé légal considéré est un congé de maternité et à 4 semaines s'il relève d'un congé pour raison de santé. Il ne peut de plus s'opérer qu'au cours d'une période de 15 mois suivant la fin de l'année universitaire de référence. Les nécessités de service conditionnent le rétablissement de ces droits plafonné à 2 semaines pour tout autre congé légal, la période d'un tel rétablissement étant dès lors réduite à 3 mois dans ce cas. Ainsi, les congés annuels non pris au 31 août de l'année N, qui n'ont pu être rétablis au 30 novembre de l'année N+1 (15 mois) ou de l'année N (3 mois), notamment du fait d'une prolongation du congé pour raison de santé, sont perdus et ne peuvent donner lieu à compensation.

5.2.2 - S'agissant des autres congés légaux

Seuls les congés et autorisations spéciales d'absence précisées par des textes législatifs ou réglementaires sont susceptibles d'entraîner une modification du volume horaire d'enseignement dont l'enseignant est redevable. Les autres autorisations spéciales d'absence ne sont en revanche pas considérées comme ouvrant des droits au sens strict puisqu'elles sont prévues par des circulaires qui autorisent ces facilités compte tenu des nécessités de service. Les enseignements qui ne sont pas effectués durant ces périodes doivent donc être rattrapés, sans paiement au titre des heures complémentaires.

Les périodes de congés légaux assimilés à du service effectif 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 légal 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 définit les heures complémentaires comme des heures effectives. Aussi, et dans le cas où le congé légal intervient en dehors du cadre des 36 semaines d'enseignement, pendant une période d'interruption (congés des élèves), 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.

C'est à partir du tableau de service que les conséquences des autres congés légaux sont appréciées pour déterminer leur impact sur l'OSS des personnels EC et ESAS : les obligations d'enseignement prévues pendant le congé sont réputées accomplies. Toutefois, dans le cas où la référence à ce tableau de service désavantage l'intéressé, il convient d'appliquer la méthode proportionnelle, qui repose sur le nombre de semaines d'enseignement correspondant à l'année universitaire, en l'occurrence 36 à SUPMICROTECH.

Dans ce cas, une semaine de congé assimilé à du temps de travail effectif équivaut à un service d'enseignement de $192 / 36 = 5,33$ HETD, soit 5 heures et 20 minutes pour un EC à temps plein au service non modulé ou 10 heures et 40 minutes pour un ESAS à temps plein, et un jour équivaut à 1 heures et 4 minutes pour un EC à temps plein au service non modulé ou 2 heures et 8 minutes pour un ESAS à temps plein, si ce jour coïncide avec un jour ouvrable.

Il convient de rappeler que cette méthode proportionnelle, pas davantage que celle de la référence au tableau de service, ne saurait aboutir à une rémunération d'heures complémentaires qui n'ont pas été véritablement effectuées.

Exemples :

Situation n°1 : un EC a un service annuel de 192 HETD. Un congé de maladie de 6 semaines lui est accordé en janvier. À cette date, il a déjà effectué 120 HETD. Il devait effectuer 48 HETD durant la période correspondant à ce congé, selon son tableau de service. Le calcul proportionnel aboutit à lui reconnaître $192 / 36 \times 6 = 32$ HETD.

Conséquences : le tableau de service lui est donc plus avantageux et à la fin de son congé, l'intéressé totalise 168 HETD. Il ne doit donc plus effectuer que 24 HETD au titre de son OSS et les enseignements qui lui seraient confiés au-delà doivent être rémunérés en HC.

Situation n°2 : un ATER a un service annuel de 192 HETD. Un congé de maladie de 6 semaines lui est accordé en mars. À cette date, il a déjà effectué 158 HETD. Il devait effectuer 34 HETD durant la période correspondant à ce congé, selon son tableau de service. Le calcul proportionnel aboutit à lui reconnaître $192 / 36 \times 6 = 32$ HETD.

Conséquences : le tableau de service lui est donc plus avantageux et à la fin de son congé, l'intéressé totalise 192 HETD. Dans la mesure où aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut être confiée aux ATER, l'école ne peut pas, même en accord avec l'intéressé, décider que celui-ci doit effectuer les 34 HETD initialement prévues par son tableau de service.

Situation n°3 : un ESAS a un service annuel de 384 HETD. Un congé de maladie de 3 semaines lui est accordé en mai. À cette date, il a déjà effectué 384 HETD. Il devait effectuer 32 HETD durant la période correspondant à ce congé, selon son tableau de service. Le calcul proportionnel aboutit à lui reconnaître $384 / 36 \times 3 = 32$ HETD.

Conséquences : quel que soit l'avantage que lui procure l'une ou l'autre de ces 2 méthodes, ces heures ne lui seront pas payées, à moins qu'il les effectue, d'un commun accord avec l'école, ultérieurement.

Situation n°4 : un EC a un service annuel de 192 HETD. Un congé de maladie de 6 semaines lui est accordé entre février et mars. À cette date, il a déjà effectué 150 HETD. Il devait effectuer 25 HETD durant la période correspondant à ce congé, selon son tableau de service. Le calcul proportionnel aboutit à lui reconnaître $192 / 36 \times 6 = 32$ HETD.

Conséquences : le calcul proportionnel lui est donc plus avantageux et à la fin de son congé, l'intéressé totalise 182 HETD. Il ne doit donc plus effectuer que 10 HETD au titre de son OSS et les enseignements qui lui seraient confiés au-delà doivent être rémunérés en HC.

Situation n°5 : un ATER a un service annuel de 192 HETD. Un congé de maladie de 6 semaines lui est accordé en avril. À cette date, il a déjà effectué 158 HETD. Il devait effectuer 25 HETD durant la période correspondant à ce congé, selon son tableau de service. Le calcul proportionnel aboutit à lui reconnaître $192 / 36 \times 6 = 32$ HETD.

Conséquences : le calcul proportionnel lui est donc plus avantageux et à la fin de son congé, l'intéressé totalise 190 HETD. Dans la mesure où aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut être confiée aux ATER, celui-ci ne doit et ne peut plus effectuer que 2 HETD.

Situation n°6 : un ESAS a un service annuel de 384 HETD. Un congé de maladie de 4 semaines lui est accordé en avril. Une de ces 4 semaines intervient pendant une période d'interruption d'activité (congés des élèves). À cette date, il a déjà effectué 355 HETD. Il devait effectuer 25 HETD durant la période correspondant à ce congé, selon son tableau de service. Le calcul proportionnel aboutit à lui reconnaître $384 / 36 \times (4 - 1) = 32$ HETD.

Conséquences : le calcul proportionnel lui est donc plus avantageux et à la fin de son congé, l'intéressé totalise 384 HETD et 3 HETD qui ne lui seront pas payées, à moins qu'il les effectue, d'un commun accord avec l'école, ultérieurement.

5.2.3 - S'agissant d'un congé de maternité

Le calcul de l'impact du congé de maternité sur l'OSS dépend de sa durée et selon qu'il repose sur une ou deux années universitaires.

La durée du congé varie selon le nombre d'enfant(s) déjà à charge et du nombre d'enfant(s) à naître :

| Durée du congé de maternité et temps de service reconnu | Nombre d'enfant(s) à naître | | |
|---|--|--|--|
| | 1 | 2 | 3 ou plus |
| Statut de l'enfant à naître | | | |
| 1^{er} | <u>16 semaines</u> , dont : • 6 de congé prénatal • 10 de congé postnatal | | |
| 2nd | ⇔ 96 HETD si EC* ⇔ 192 HETD si ESAS | <u>34 semaines</u> , dont : • 12 de congé prénatal • 22 de congé postnatal | <u>46 semaines</u> , dont : • 24 de congé prénatal • 22 de congé postnatal |
| 3^{ème} ou plus | <u>26 semaines</u> , dont : • 8 de congé prénatal • 18 de congé postnatal ⇔ 156 HETD si EC* ⇔ 312 HETD si ESAS | ⇔ 192 HETD si EC* ⇔ 384 HETD si ESAS | ⇔ 192 HETD si EC* ⇔ 384 HETD si ESAS |

* Au service non modulé

La mère peut renoncer à une partie de son congé, mais elle doit impérativement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

En cas d'accouchement après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement sans que le congé postnatal soit réduit. Lorsque l'accouchement intervient avant la date prévue, la durée totale du congé de maternité reste identique : le congé prénatal est écourté et le congé postnatal est rallongé d'autant.

Hors cas de grossesse gémellaire ou multiple, le report dans la limite de 3 semaines du congé prénatal sur le congé postnatal est accordé de droit sur présentation d'un certificat médical portant avis favorable et durée du report. Lorsque l'agente est en incapacité temporaire de travail du fait de son état de santé au cours de la période initialement reportée, elle est placée en congé de maternité et le report en est réduit d'autant.

Il est possible de reporter une partie du congé postnatal sur le congé prénatal, sur avis médical et dans les cas suivants :

- À partir du 3^{ème} enfant, dans la limite de 2 semaines ;
- En cas de grossesse gémellaire ou multiple, dans la limite de 4 semaines.

L'agente peut bénéficier de périodes supplémentaires de congé de maternité liées à un état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement sur présentation d'un certificat médical attestant la durée de cet état pathologique. La période supplémentaire liée à l'état pathologique résultant de la grossesse peut bénéficier à l'agente de manière continue ou discontinue dans la limite de 2 semaines à partir du jour de sa déclaration jusqu'au jour précédant la date de début du congé de maternité. La période supplémentaire liée à l'état pathologique résultant de l'accouchement peut bénéficier à l'agente pour une durée continue de 4 semaines maximum immédiatement après le terme du congé de maternité.

L'impact du congé de maternité sur l'OSS est réparti sur une ou deux années universitaires de référence dans la même proportion que sa durée, arrondie à la demi-semaine. Ainsi, et à titre d'exemple, un congé de 34 semaines réparti sur deux années universitaires consécutives à raison de 8,5 semaines sur la première et 25,5 semaines sur la suivante, aboutit à considérer un service d'enseignement accompli sur la première année à raison $192 \times 8,5 / 34 = 48$ HETD pour une EC au service non modulé et 96 HETD pour une ESAS, et à raison de $192 \times 25,5 / 34 = 144$ HETD pour une EC au service non modulé et 288 HETD pour une ESAS pour l'année suivante.

L'impact des congés pathologiques est pris en compte à raison d'un trente-deuxième de l'OSS par semaine dans la limite de l'OSS.

Dans la mesure où il ne saurait y avoir paiement d'heures complémentaires non effectuées, et afin de garantir l'effectivité du congé maternité, l'allègement de service correspondant peut être reporté l'année universitaire suivante lorsque le service déjà accompli à la date de début du congé ne le permet plus l'année courante.

L'agente qui travaille à temps partiel est automatiquement rétablie à temps plein pendant la durée de son congé de maternité et perçoit le plein traitement.

6 - Impact du congé de maladie sur le traitement des personnels EC et ESAS

6.1 - Avis d'arrêt de travail

L'agent peut être placé en congé de maladie lorsqu'un médecin, un dentiste ou une sage-femme lui prescrit un avis arrêt de travail. L'agent adresse à la direction des ressources humaines les volets n°2 et 3 de l'avis d'arrêt de travail dans un **délai de 48 heures** suivant son établissement. Il en conserve le volet n°1, celui-ci devant être présenté au médecin agréé de l'administration, en cas de contre-visite ou de tout autre examen médical. L'agent doit s'assurer de la lisibilité de ces volets avant leur envoi. Le délai d'envoi de 48 heures peut être dépassé en cas d'hospitalisation. Aussi, si l'agent est dans l'impossibilité de respecter ce délai, hors hospitalisation, il dispose de 8 jours suivant l'établissement de l'avis d'arrêt de travail pour justifier de cette impossibilité.

Il est rappelé que dans l'intérêt du service, par souci de bonne organisation et sauf cas de force majeure, l'agent informe ou fait informer par tout moyen son administration de son absence au travail pour raison de santé.

6.2 - Délai (jour) de carence

Par principe et sous réserve des exclusions expressément prévues par la loi, tous les congés de maladie sont concernés par l'application du délai de carence. Les situations liées à l'état de santé, auxquelles le délai de carence ne s'applique pas, sont en effet limitativement énumérées par le II de l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017 modifiée. La loi prévoit que les agents en congé de maladie ne bénéficient de leur traitement ou de leur rémunération qu'à compter du deuxième jour de ce congé. De ce fait, le jour au titre duquel s'applique le délai de carence correspond à la date du premier jour à compter duquel l'absence de l'agent à son travail est justifiée par celui-ci par un avis d'arrêt de travail établi par un médecin. En application du I de l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017, le traitement ou la rémunération afférent au premier jour de congé de maladie ainsi déterminé fait l'objet d'une retenue (1/30^{ème}) dans les conditions précisées par la circulaire du 15 février 2018.

Lorsque l'arrêt de travail est établi le même jour que celui où l'agent a travaillé, puis s'est rendu chez son médecin traitant, le délai de carence ne s'applique que le premier jour suivant l'absence au travail réellement constatée.

7 - Cas particulier du temps partiel pour raison thérapeutique

7.1 - Ouverture des droits au bénéfice du temps partiel pour raison thérapeutique

Conformément aux dispositions prévues aux articles L.823-1 à L.823-6 du CGFP, aux articles 2 et 11-1 du décret n°86-17 du 17 janvier 1986 et aux articles 23-1 à 23-14 du décret n°86-442 du 14 mars 1986, l'agent en activité peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique (TPT) lorsque l'exercice des fonctions à temps partiel permet :

- Soit le maintien ou le retour à l'emploi de l'intéressé et est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé ;
- Soit à l'intéressé de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Le travail à TPT peut intervenir dès lors que l'état de santé de l'agent le justifie, à la fin d'un congé pour raison de santé ou sans qu'il ait été en arrêt de travail auparavant. L'agent adresse à l'administration une demande d'autorisation de travail à TPT accompagnée d'un certificat médical qui mentionne la quotité de temps de travail et la durée d'exercice des fonctions à TPT prescrites. Le TPT ne peut pas être inférieur au mi-temps. L'autorisation est accordée et, le cas échéant, renouvelée par période de un à trois mois dans la limite totale d'une année au maximum. À l'épuisement de ses droits, l'agent ne peut bénéficier d'une nouvelle autorisation qu'à l'issue d'un délai minimal d'un an. Pour le calcul de ce délai nécessaire à la reconstitution de ses droits, seules sont prises en compte les périodes effectués par l'agent dans les positions d'activité et de détachement.

Sur demande de l'agent intéressé, l'administration peut, avant l'expiration de la période de service à TPT dont il bénéficie :

- Modifier la quotité de travail ou mettre un terme anticipé à la période de service à TPT sur présentation d'un nouveau certificat médical ;
- Mettre un terme anticipé à cette période si l'intéressé se trouve depuis plus de 30 jours consécutifs en congé pour raisons de santé ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service.

Le placement de l'agent en congé de maternité, en congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou en congé d'adoption interromp la période en cours de service à TPT.

Le médecin du travail est informé des demandes d'exercice des fonctions à TPT et des autorisations accordées à ce titre.

7.2 - Impact du TPT sur l'OSS et les congés annuels des personnels EC et ESAS

Une décision autorisant un agent à servir à TPT suspend ou met fin à tout régime de travail à temps partiel antérieurement accordé.

Durant la période d'exercice des fonctions à TPT, l'OSS de l'agent intéressé est réduite à due proportion de la quotité de temps non travaillée pour raison thérapeutique, calculée selon la méthode proportionnelle sur la base d'un temps plein avec prise en compte des modulation et/ou décharge de service éventuelles. Toutefois, et dans la mesure où cette réduction ne saurait générer des heures complémentaires qui n'auraient pas été concrètement réalisées, son impact ne peut être pris en compte que dans la limite de l'OSS initialement arrêtée et compte tenu du service déjà accompli à la date de début du TPT.

Par ailleurs, et dans la mesure où l'agent autorisé à servir à TPT ne peut accomplir d'heures complémentaires, les heures d'enseignement sont, durant cette période, plafonnées à due proportion de la quotité de travail à TPT, calculée selon la méthode proportionnelle sur la base d'un temps plein compte tenu des modulation et/ou décharge de service éventuelles d'une part et du service déjà accompli à la date de début du TPT d'autre part.

Les droits à congé annuel d'un agent en service à TPT sont assimilables à ceux d'un agent effectuant un service à temps partiel sur autorisation.

7.3 - Impact du TPT sur le traitement des personnels EC et ESAS

Durant l'accomplissement de son service à TPT l'agent fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement, ainsi que, le cas échéant, des primes et indemnités de toutes natures y afférentes, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

L'autorisation de service à TPT d'un agent contractuel est subordonnée à l'accord d'indemnisation de la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle il est affilié.

L'agent intéressé ne devrait dès lors percevoir que la fraction de sa rémunération équivalente à celle de son temps de travail (exceptions : six septièmes de la rémunération pour un temps partiel à 80% et trente-deux trente-cinquièmes pour 90%) ; les indemnités journalières versées par les caisses de sécurité sociale venant en complément de cette rémunération ainsi réduite. SUPMICROTECH subroge toutefois la Sécurité sociale. Les indemnités journalières lui sont donc directement versées et elle les complète pour un maintien de la rémunération habituelle au bénéfice de l'agent.

8 - Dispositions finales

Les présentes LDG annulent et remplacent les LDG relatives au REH adoptées le 11 juillet 2022 et modifiées les 29 juin 2023 et 5 mars 2024.

Conformément aux dispositions stipulées dans la délibération n°24 du CA en date du 19 octobre 2023 relative à la délégation de pouvoir du CA au Directeur, ce dernier adopte les présentes LDG pour une durée de 5 ans sous réserve d'avis favorable du CSA et en rend compte au CA dans les meilleurs délais. Ces LDG peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision infra-quinquennale selon la même procédure.

Besançon, le 9 octobre 2024

Pascal VAIRAC
Directeur de SUPMICROTECH

REFERENTIEL D'EQUIVALENCES HORAIRES (REH) DE SUPMICROTECH - applicable à compter du 01/09/2024
ENSEIGNANT-CHERCHEUR (EC) - ENSEIGNANT DU SECONDAIRE AFFECTE DANS LE SUPERIEUR (ESAS)

L'ensemble des Heures Equivalent Travaux Dirigés (HETD) retenues au titre des activités du REH ne peut pas dépasser 64 HETD par EC et 128 HETD par ESAS

| Tâches, missions, fonctions | Réf. | Nb HETD ou formule | Limite MAX annuelle par personne | Référent service fait | Commentaires | | | |
|--|---|---|----------------------------------|---|---|--|--------------------------------|---|
| A. ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES | | | | | | | | |
| A-I. — Innovation pédagogique | | | | | | | | |
| Elaboration d'un module d'enseignement ou de formation (supports d'enseignement scénarisés et mis en ligne), sans tâches directes liées à l'assistance et l'évaluation des étudiants | (A-I.1) | A-I 1 | 1 | 24 HETD dans une enveloppe maxi de 200 HETD | Président CACr | Certification du service fait par le CACr, sous réserve de l'éligibilité et dans la limite du Nb d'HETD préalablement validés par le Directeur adjoint FVE | | |
| Conception et développement d'enseignements nouveaux ou de pratiques pédagogiques innovantes (approche par compétences, interdisciplinarité) | (A-I.2) | A-I 2 | 2 | | | | | |
| A-II. - Activités d'encadrement d'étudiants en formation initiale, continue, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE | | | | | | | | |
| <i>Toutes les activités mentionnées au II doivent faire l'objet d'une charte élaborée par l'établissement. Elles peuvent être modulées en fonction de la nature de la formation et de la discipline.</i> | | | | | | | | |
| Intervention en formation continue diplômante ou cycle préparatoire | Intervention face aux étudiants | (A-II.1) | A-II 1 | 1 | 1 HETD par heure en présentiel (hors examen) | Fonction du nombre d'heures d'enseignement dispensées | Chargé de mission FC,VAE, FAST | Les heures d'enseignement en formation continue sont valorisées en CM. Chaque heure enseignée en FC permet de bénéficier au titre du référentiel de 1 HETD au titre du suivi à distance des étudiants |
| Suivi et encadrement de stages. | Suivi d'un stagiaire de FI | (A-II.2) | A-II 2 | 2 | 0,25 HETD par stagiaire | | Coordinateur stages PFE | Préconisation : Chaque EC et ESAS assure 2 déplacements annuels minimum, dont 1 au-delà d'un rayon de 250 km, pour des visites d'au moins 3 stagiaires par an afin de garantir que tous les élèves en stage soient ainsi visités à minima 1 fois en 2 ans |
| | Visite d'un stagiaire de FI dans GBM | (A-II.3) | A-II 3 | 3 | 0,75 HETD par déplacement + 0,5 HETD par stagiaire supp | | | |
| | Visite d'un stagiaire de FI hors GBM dans un rayon inférieur ou égal à 250 km | (A-II.4) | A-II 4 | 4 | 1,5 HETD par déplacement + 0,5 HETD par stagiaire supp | | | |
| | Visite d'un stagiaire de FI hors GBM dans un rayon supérieur à 250 km | (A-II.5) | A-II 5 | 5 | 3 HETD par déplacement + 0,5 HETD par stagiaire supp | | | |
| | Suivi d'un apprenti | (A-II.6) | A-II 6 | 6 | 9 HETD | EC : 48 HETD ESAS : 96 HETD | Direction CFAI | Incl 2 visites obligatoires/stagiaire |
| | Suivi d'un étudiant en contrat de professionnalisation | (A-II.7) | A-II 7 | 7 | 4 HETD | 16 HETD | Responsable option | Suivi assuré ou confié par le responsable d'option (articulation avec PIST) |
| | Encadrement d'un stage sur plateforme partenariale | (A-II.8) | A-II 8 | 8 | 24 HETD | EC : 1/4 ; ESAS : 1/8 du service de base | Responsable plateforme | 24 HETD à répartir sur les EC et ESAS ayant participé à l'encadrement |
| | Encadrement d'un stage "HKA" | (A-II.9) | A-II 9 | 9 | 2 HETD x nb de mois de stage effectif | 5 stagiaires | Directeur adjoint RP | Encadrement partiel sur 1 semestre au laboratoire ou à la plateforme partenariale |
| | Encadrement d'un projet de cursus d'élève international | (A-II.10) | A-II 10 | 10 | 4 HETD | | | |
| | Participation aux soutenances | Une journée de soutenance en FI ou ITII | (A-II.11) | A-II 11 | 11 | 2,5 HETD | | Coordinateur stages PFE |
| Une soutenance PIC | | (A-II.12) | A-II 12 | 12 | 0,25 HETD | 2,5 HETD | Responsable PIC | Valorisation HETD par EC et ESAS présent. Jury constitué au maximum de trois EC ou ESAS |
| Une soutenance de stage "HKA" | | (A-II.13) | A-II 13 | 13 | | | Coordinateur stages PFE | |
| Visites pédagogiques avec étudiants | Préparation + visite | (A-II.14) | A-II 14 | 14 | 2 HETD | | Directeur adjoint FVE | Il s'agit de visites pédagogiques extérieures avec présence des étudiants d'une unité d'enseignement |
| Participation à des projets pédagogiques spécifiques (1G32M1) | Préparation projet + prise en charge élèves | (A-II.15) | A-II 15 | 15 | 3 HETD | | Directeur adjoint FVE | |
| Participation à des activités d'orientation active et d'insertion professionnelle | Accompagnement personnalisé CAP CARRIERES | (A-II.16) | A-II 16 | 16 | 1 HETD pour 8 étudiants | 18 HETD | Coordinateur stages PFE | |
| | Encadrement PIC | (A-II.17) | A-II 17 | 17 | à définir en fonction des nouveaux PIC | | Responsable PIC | |
| | Participation jury admission ITII sur une demi journée | (A-II.18) | A-II 18 | 18 | 1 HETD | | Direction CFAI | |
| Validation des Acquis et de l'Expérience | Participation à la commission d'orientation d'une VAE | (A-II.19) | A-II 19 | 19 | 1 HETD | | Chargé de mission FC,VAE, FAST | |
| | Rapporteur de dossier d'une VAE | (A-II.20) | A-II 20 | 20 | 1 HETD | | | |
| | Participation au jury d'une VAE | (A-II.21) | A-II 21 | 21 | 1,5 HETD | | | |
| | Accompagnement d'une VAE | (A-II.22) | A-II 22 | 22 | 8 HETD | | | |
| A-III. — Responsabilité de structures ou de missions pédagogiques | | | | | | | | |
| Formation initiale | Responsable de service d'enseignement | (A-III.1) | A-III 1 | 1 | 24 HETD si nb HETD service ≥ 1500 | 24 HETD | Directeur adjoint FVE | |
| | | | | | 18 HETD si 1000 ≤ nb HETD service < 1500 | 18 HETD | | |
| | | | | | 12 HETD si nb HETD service < 1000 | 12 HETD | | |
| | Responsable d'option | (A-III.2) | A-III 2 | 2 | 12 HETD | | | |
| | Responsable PIC | (A-III.3) | A-III 3 | 3 | 1 HETD + 0,25 HETD par PIC sollicité | | | |
| Master DNM/EU4M | Responsable master | (A-III.4) | A-III 4 | 4 | 12 HETD | 12 HETD | Directeur adjoint RP | |
| | Responsable de spécialité DNM | (A-III.5) | A-III 5 | 5 | 4 HETD | 4 HETD | | |
| Master cohabilité | Responsable master | (A-III.6) | A-III 6 | 6 | 4 HETD | 4 HETD | Directeur adjoint RP | |
| | Responsable de filière | (A-III.7) | A-III 7 | 7 | 6 HETD | 6 HETD | | |