

Université Grenoble Alpes

Note sur les services d'enseignement

Cette note compile les règles concernant le service des enseignants et enseignants chercheurs UGA : obligations de service, gestion des services et impact des congés.

Année universitaire 2025-2026

- 1- Les principes de répartition des services d'enseignement
- 2- Les heures complémentaires, l'épargne d'heures
- 3- Les droits à congés : congés annuels, congés pour raison de santé

1 Les principes de répartition des services d'enseignement

1-1 Modalités de répartition des services

En préambule, les principes de répartition des services d'enseignement ci-dessous sont issus des résultats de l'enquête conduite auprès des composantes et des propositions formulées par le GT RH enseignant présentées au CAC du 7 juillet 2017 :

- ✓ Inciter au recueil de vœux à l'occasion de l'établissement des services de l'année suivante et porter une attention particulière aux nouveaux enseignants(es) et aux situations singulières (santé, handicap, ...)
- ✓ Rappeler que le service d'enseignement doit s'effectuer prioritairement dans la composante de rattachement
- ✓ Affichage des cours vacants pour permettre une répartition
- ✓ Inciter à l'échange lors de la répartition des services pour assurer une transparence
- ✓ Veiller à ce que les enseignants(es)-chercheurs(es) assurent différents niveaux (L et M) durant leur carrière
- ✓ Veiller à ce que les enseignants(es)-chercheurs(es) assurent différentes formes d'enseignement durant leur carrière : CM, TD, TP, APP ... selon les modalités définies au sein d'équipes pédagogiques
- ✓ Déterminer une possibilité de recours au sein de la composante en cas de différend sur la définition du service
- ✓ Valider les services prévisionnels en département le cas échéant avant le conseil de composante
- ✓ Réfléchir à une possibilité de rotation des enseignements selon une périodicité adaptée
- ✓ Inciter à l'affichage des services réalisés (N-1 en N)

Chaque enseignant.e-chercheur.se devra réaliser **au minimum 64 heures (TD) en « présentiel »**, à l'exclusion des dérogations statutaires, son service pourra donc intégrer, sur autorisation du directeur de composante après avis du conseil de la composante, au maximum 128 heures (TD) d'activités recensées dans le référentiel. Un enseignant du 1^{er} ou 2nd degré pourra inclure, de la même manière, au maximum 256 heures (TD) dans son service

1-1 Modalités de répartition des services

Le temps de travail applicable aux personnels enseignants est le temps de travail en vigueur dans la fonction publique, soit 1 607h de travail annuel effectif.

L'article L.954-1 du code de l'éducation prévoit que le conseil d'administration de l'établissement définit, dans le respect des dispositions statutaires applicables et des missions de formation initiale et continue de l'établissement, les principes généraux de répartition des obligations de service des personnels enseignants(es) et de recherche entre les activités d'enseignement, de recherche et les autres missions qui peuvent être confiées à ces personnels.

Le service statutaire est constitué des activités d'enseignements en présentiel et à distance (**interventions face à un public d'étudiants FI ou FC**), et des activités ou responsabilités reconnues par les équivalences horaires fixées par le référentiel UGA.

Dans le cas où il apparaît impossible d'attribuer le service de référence à ces personnels, le président leur demande de compléter leur service dans un autre établissement public d'enseignement supérieur sans paiement d'heures complémentaires.

Ce procédé doit faire l'objet d'une convention individuelle de compensation financière entre les deux établissements.

Les obligations de service des différentes catégories d'enseignants(es) affectés à l'Université Grenoble Alpes sont définies comme suit en application des dispositions réglementaires :



Catégorie d'enseignants(es) et références	Obligations de service
Enseignants(es)-chercheurs(es) Articles 3 et 7 du décret 84-431 du 6 juin 1984	« Le temps de travail annuel des enseignants(es)-chercheurs(es) est de 1607 h de travail effectif pour un temps complet. Il est composé pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 128 h CM ou 192 h TD ou TP, ou toute autre combinaison équivalente à 192 h TD/TP, et pour moitié d'une activité de recherche. « Ces services d'enseignement s'accompagnent de la préparation et du contrôle des connaissances y afférents. <i>[Il s'agit notamment de la rédaction des sujets, des surveillances, de la participation aux jurys, consultation des copies.]</i> » « Les enseignants(es)-chercheurs(es) participent à l'élaboration, par leur recherche, et assurent la transmission, par leur enseignement, des connaissances au titre de la formation initiale et continue incluant, le cas échéant, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. Ils assurent la direction, le conseil, le tutorat et l'orientation des étudiants et contribuent à leur insertion professionnelle. Ils organisent leurs enseignements au sein d'équipes pédagogiques dans tous les cursus universitaires et en liaison avec les milieux professionnels. Ils établissent à cet effet une coopération avec les entreprises publiques ou privées. « Ils concourent à la formation des maîtres et à la formation tout au long de la vie. « Ils ont également pour mission le développement, l'expertise et la coordination de la recherche fondamentale, appliquée, pédagogique ou technologique ainsi que la valorisation de ses résultats. Ils participent au développement scientifique et technologique en liaison avec les grands organismes de recherche et avec les secteurs sociaux et économiques concernés. « Ils participent aux jurys d'examen et de concours. « Ils contribuent au dialogue entre sciences et sociétés, notamment par la diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique. « Ils contribuent au sein de la communauté scientifique et culturelle internationale à la transmission des connaissances et à la formation à la recherche et par la recherche. Ils contribuent également au progrès de la recherche internationale. Ils peuvent se voir confier des missions de coopération internationale. « Ils concourent à la vie collective des établissements et participent aux conseils et instances prévus par le code de l'éducation et le code de la recherche ou par les statuts des établissements. »
Enseignants(es) second degré et assimilés(ées) Décret 93-461 du 25 mars 1993	Le service des enseignants(es) du second degré (<i>PRAG-PRCE</i>) est composé exclusivement d'une activité d'enseignement correspondant à 256 h CM ou 384 h TD ou de TP ou toute autre combinaison équivalente à 384 h TD. Le service d'enseignement s'accompagne de la préparation et du contrôle des connaissances y afférents. <i>[Il s'agit notamment de la rédaction des sujets, des surveillances, de la participation aux jurys, consultation des copies.]</i> « La charge annuelle d'enseignement [...] peut donner lieu à des répartitions diverses ne portant pas obligatoirement, pendant l'année universitaire, sur le même nombre de semaines et ne comportant pas nécessairement l'application uniforme du même service hebdomadaire durant toute l'année. » L'établissement doit tendre à répondre aux décrets statutaires des enseignants(es) du second degré qui fixent un plafond de 18 heures par semaine pour les certifiés et de 15 heures pour les agrégés. La répartition du service se fait dans le cadre de la période de référence définie par l'établissement.

Catégorie d'enseignants(es) et références	Obligations de service
Enseignants(es) associés(ées) Décret 85-733 du 17 juillet 1985	Les enseignants(es) associés ont la même obligation de service que les enseignants(es)-chercheurs(es) titulaires. L'enseignant associé à mi-temps doit effectuer 50% du service d'un enseignant-chercheur, soit 50% enseignement (96 HTD), 50% recherche. Les associés à mi-temps peuvent intégrer dans leur service des activités inscrites dans le référentiel UGA mais ne peuvent pas percevoir de prime. <i>(Aux 96h d'enseignement doivent s'ajouter des activités de recherche prévues dans le statut, ou si l'associé n'est pas rattaché à un laboratoire, un investissement administratif et/ou pédagogique, des heures d'enseignement, spécifiés dans une lettre de mission, sans que cela ne donne lieu à une rémunération complémentaire à hauteur d'un mi-temps d'un enseignant-chercheur) Lors du recrutement ou renouvellement de l'enseignant associé la lettre de mission sera définie par la composante de rattachement, en concertation avec le laboratoire, le cas échéant.)</i>
Attachés temporaires d'enseignement et de recherche Décret n°88-654 du 7 mai 1988	Le service annuel des ATER est fixé à 128 h CM ou 192 h TD ou TP ou toute combinaison équivalente. Ils assurent également les tâches liées à leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service fixées à l'alinéa précédent. Aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut leur être confiée. Les activités pédagogiques du référentiel, partie II « Activités d'encadrement d'étudiants en FI, FC, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE » peuvent être ouvertes aux ATER (hors activité de référent).
Lecteurs(trices) Décret n°87-754 du 14 septembre 1987	Les lecteurs de langue étrangère assurent un service annuel en présence des étudiants de 200 h TD ou 300h TP. Pour le décompte du service annuel des lecteurs de langue étrangère 1 h TD équivaut à 1,5 h TP.
Maîtres de langues Décret n°87-754 du 14 septembre 1987	Les maîtres de langue étrangère assurent un service annuel en présence des étudiants de 192 h TD ou 288 h TP ou toute combinaison équivalente. Leur service peut comporter, à titre exceptionnel, des CM si les besoins du service le justifient. Les maîtres de langue étrangère assurent également les tâches liées à leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens. <i>[Il s'agit notamment de la rédaction des sujets, des surveillances, de la participation aux jurys, consultation des copies.]</i> L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service fixées à l'alinéa précédent. Pour le décompte du service annuel des maîtres de langues étrangères 1 h TD équivaut à 1,5 h TP, et 1 h CM à 1,5 h TD.
Les enseignants(es) contractuels(elles) Règlement de gestion UGA 2022 Code de l'éducation	Le service est composé d'une activité d'enseignement correspondant à 256 h CM ou 384 h TD ou TP ou toute combinaison équivalente. Ces services d'enseignement s'accompagnent de la préparation et du contrôle des connaissances y afférents <i>[Il s'agit notamment de la rédaction des sujets, des surveillances, de la participation aux jurys, consultation des copies.]</i> Ils peuvent être chargés de certaines responsabilités décrites par le référentiel d'équivalence horaire de l'UGA.
Les enseignants(es)-chercheurs(es) contractuels(elles) Règlement de gestion UGA 2022 Code de l'éducation	Le service est composé d'une activité d'enseignement correspondant à 192 h TD. Ces services d'enseignement s'accompagnent de la préparation et du contrôle des connaissances y afférents <i>[Il s'agit notamment de la rédaction des sujets, des surveillances, de la participation aux jurys, consultation des copies.]</i> Ils peuvent intégrer dans leur service des activités inscrites dans le référentiel UGA mais ne peuvent pas percevoir de prime. Les enseignants chercheurs CDD avec un niveau d'étude Master ou équivalent sont recrutés à 50% et n'ont pas droit aux HC.

1-2 La reconnaissance de responsabilités sous forme de décharge de service d'enseignement

Lorsqu'une responsabilité fait l'objet d'une prime et d'une décharge de service, le bénéficiaire ne peut réaliser d'heures complémentaires. Cette disposition concerne les responsabilités de vice-président.e, de chargé.e de mission et de direction de composante.

Le régime applicable aux décharges horaires relevant de l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 (Direction d'institut ou d'école, Direction de composantes, Vice-présidences) relève des règles générales définies par ce texte. Les enseignants-chercheurs qui bénéficient de ces dispositions ne peuvent pas être rémunérés pour des enseignements complémentaires

Qui	Heures référentiel	Plafond HC individuel
Vice-président(e), chargé(e) de mission, directeur(trice) de composante ou de CSPM.	Ils perçoivent une PCA ou la composante C2 du RIPEC selon leur corps et bénéficient de décharges d'enseignement.	Les HC sont incompatibles avec la décharge « Les enseignants(es)-chercheurs(es) qui bénéficient de décharges horaires relevant de l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 (Direction d'institut ou d'école, Direction de composantes, Vice-présidences) ne peuvent pas être rémunérés pour des enseignements complémentaires »

1-3 La reconnaissance de charges spécifiques inscrites dans les services au titre du référentiel des équivalences horaires

Le référentiel fixe les différentes activités hors enseignements présents, reconnues par des équivalences horaires, décharges ou primes de charges administratives ou pédagogiques.

Le référentiel est applicable aux :

- enseignant.es-chercheur.es et aux enseignant.es fonctionnaires de l'UGA.

Lorsque tout ou partie des activités n'est pas prise en compte dans le service statutaire, il y a paiement d'une prime de charge administrative ou d'heures complémentaires en fonction de la nature de l'activité.

- aux enseignant.es contractuel-le-s en CDI et CDD dans le respect du règlement de gestion enseignant.
- aux enseignant.es associé.es dans le cadre de leurs activités (lettre de mission)

Seules les activités pédagogiques du référentiel, partie II « Activités d'encadrement d'étudiants en FI, FC, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE » peuvent être ouvertes aux ATER (hors activité de référent) et doivent s'inscrire dans leur service statutaire (HC interdites).

Le nombre d'heures maximal du référentiel autorisé à être reconnu dans le service d'un-e enseignant-e-chercheur-euse est de 128heq TD par an et au maximum 256 heures (TD) pour un-e enseignant-e.

Son application, dans le respect des plafonds fixés, se décline dans chaque composante en fonction de son contexte particulier.

Le référentiel est disponible sur intranet.

Afin de prendre en compte la situation des personnels hospitalo-universitaires et CNAP lesquels n'ont pas de service d'enseignement statutaire dû, leurs responsabilités relevant du référentiel sont reconnues par des primes pour Responsabilités Pédagogiques (PRP) ou des primes de charges administratives (PCA) par conversion des heures reconnues au référentiel de l'établissement et sont soumises aux instances de l'établissement.

Les personnels des organismes assurant la responsabilité de structure de recherche et qui n'ont pas de service d'enseignement dû statutaire pourront voir reconnaître leur responsabilité par une prime de charge administrative, sous réserve que cette reconnaissance ne soit pas déjà assurée par leur organisme.

Les dispositifs incompatibles avec la rémunération d'heures complémentaires tels que le CRCT 12 mois, la délégation à 100% (hors dispositif article 14 a) ne permettent pas aux enseignants concernés de se voir reconnaître des heures au titre du présent référentiel.



Qui	Heures référentiel	Plafond HC individuel
Personnel hospitalo-universitaire	Les responsabilités sont reconnues par des PRP par conversion des heures référentiel	Néant, pas de service statutaire
Enseignant(e) contractuel(le) en CDI et CDD	Les heures peuvent être intégrées dans le service dans le cadre de leur mission.	Le nombre d'HC autorisé est lié au corps de référence du contrat (exple si CDD second degré = 192h)
Enseignant(e) chercheur(e) contractuel(le)	Les heures peuvent être intégrées dans le service. Les activités assurées ne peuvent pas faire l'objet de complément de rémunération.	Assimilés aux associés soit un plafond à 96h Les enseignants chercheurs en CDD avec un diplôme de niveau Master n'ont pas droit aux HC
Enseignant(e) associé(e) à 50%	Les heures peuvent être intégrées dans le service dans le cadre de leur lettre de mission.	Les heures complémentaires des associés sont autorisées dans la limite de 96h et ajusté en fonction des revenus principaux de l'agent (l'université doit impérativement rester employeur secondaire)
ATER	Certaines activités peuvent être ouvertes aux ATER.	Pas d'heure complémentaire Les activités prévues par le référentiel ne peuvent donner lieu à complément de rémunération



REFERENTIEL EQUIVALENCE HORAIRE UGA

Description des activités à prendre en compte	Mode de calcul	Observation
Activités pédagogiques		
I) Innovation pédagogique		
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.	Forfait horaire identique à l'équivalent en nombre d'heures d'enseignement en présentiel. Pour les modules hors maquette type Mooc ou Spoc, forfait de conception par séquence pédagogique.	Concerne la production de ressources pédagogiques pour une pédagogie augmentée par le numérique, au niveau d'une matière ou d'une UE. Par exemple conception et mise en ligne d'un cours en EAD, d'un Mooc, création de capsules vidéo pour une classe inversée.
Responsabilité d'un module de formation ouverte à distance ou autre forme d'enseignement non présentiel impliquant assistance directe et évaluation des étudiants.	Forfait horaire en fonction du type et de la nature de la formation et à proratiser en fonction de l'effectif.	Concerne l'animation, l'encadrement et l'évaluation d'une activité pédagogique à distance impliquant une assistance directe et l'évaluation des étudiants, au niveau d'une matière ou d'une UE. Par exemple responsabilité d'un module de formation à distance, animation ou responsabilité d'une séquence de Mooc. Mode de calcul pour l'enseignement à distance traditionnel : 15% du temps de travail de l'étudiant estimé pour un groupe de TD de référence (nombre d'étudiants ?). A proratiser en fonction de l'effectif. Mode de calcul pour les Moocs ou les Spocs : forfait maximal de 4 HTD pour l'animation d'une séquence pédagogique (typiquement une semaine).
Conception et développement d'enseignements nouveaux ou de pratiques pédagogiques innovantes.	Forfait modulable en fonction de la nature de l'activité innovante concernée.	Concerne la conception et la production d'enseignements innovants de type pédagogie par projet, jeux sérieux, simulations etc. au minimum au niveau d'une UE ou d'une matière. Sauf cas particulier, ces projets d'innovation pédagogique sont approuvés après appel à projet par une commission pédagogique ou un jury qui évaluent le temps de travail requis, au niveau d'une composante, du service SAPIENS, d'un IDEFI, Labex ou l'Idex. Un maximum de 40 HTD peuvent être comptabilisées dans le service, le reste en heures complémentaires.
II) Activités d'encadrement d'étudiants en FI, FC, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE		
Enseignant référent (y compris tutorat).	Forfait horaire par étudiant	Dans la limite de 12h (entrepreneuriat, public à besoins spécifiques - SHN, AHN, handicap-, PIX, référent accompagnement étudiants de L1).
Encadrement de stages (suivi sur lieu, rencontres étudiants et maître de stage, suivi et rapport,) et de projet entrepreneurial	Forfait horaire par étudiant, en fonction de la nature du suivi sur la base minimale fixée par le CA.	De 1h à 5h en fonction de l'encadrement demandé (suivi sur lieu, rencontres étudiants et maître de stage, suivi et rapport, mémoire, soutenance)
Participation à des activités d'orientation active et d'insertion professionnelle	Forfait horaire par étudiant	Conforme au montant fixé dans l'annexe budgétaire de la convention de formation signée avec les organismes financeurs dans la limite de 5h en licence et 10h en master.
Encadrement des projets tutorés, de fin d'études et d'apprentissage ou d'alternance	Forfait horaire par étudiant	Lorsque cette activité n'est pas comptabilisée en présentiel devant étudiants, il est reconnu entre 1h et 8 h en fonction du projet tutoré.
Encadrement de mémoires et thèses d'exercice (après validation finale)	Forfait horaire par étudiant et par niveau	Limité à 4h par mémoire (hors mémoire de stage) / thèse d'exercice
VAE : accompagnement individualisé et participation	Forfait par personne concernée	Conforme à la tarification précisée dans le document relatif aux tarifs formation continue validée par le CA.



Description des activités à prendre en compte	Mode de calcul	Observation
III) Responsabilité de structures ou de missions pédagogiques		
Direction des études d'une composante	Dans la limite de 96 HTD	Forfait selon la nature de la mission, de la taille des structures concernées et des effectifs encadrés. Le forfait est précisé par le conseil de la composante dans le respect de l'enveloppe qui lui est allouée.
Direction de département, direction de filière		
Responsabilité de diplôme	Dans la limite de 64 HTD	
Responsabilité de parcours, année, de DU, de certification	Dans la limite de 48 HTD	
Coordination de stages	Dans la limite de 40 HTD (progressivité en fonction du nombre de stages encadrés)	
Responsabilité d'équipe pédagogique (dont coordination d'intervenants extérieurs)	Dans la limite de 48 HTD	
Responsabilité d'un équipement pédagogique	Dans la limite de 12 HTD	
Responsable de mobilité et programmes internationaux en composante	Dans la limite de 48 HTD	
Responsabilités de missions à l'initiative de l'établissement : promotion des formations, valorisation de l'insertion professionnelle : référents orientation / poursuite d'études et insertion professionnelle, référents lycées universités, référents RNCP, référents démarche compétences,	Dans la limite de 24 HTD	
Animateur de l'innovation pédagogique en composante	Dans la limite de 24 HTD	
Missions diverses à l'initiative de la composante (ex : missions partenariales, relations avec l'environnement, actions de promotion des formations, mission d'étude...)	Dans la limite de 24 HTD	
Pilotage de projets internationaux	Dans la limite de 96 HTD	
Pilotage de grands projets (IDEFI, CSUG.)	Dans la limite de 96 HTD	
Responsabilité d'une mission pédagogique particulière (ex publics à besoin spécifiques, coordonnateurs SHN, AHN, entrepreneuriat, PIX) : validé par le VP Formation.	Dans la limite 64 HTD	A la demande de la composante ou de l'établissement. Permet de prendre en compte des activités ne rentrant pas en compte dans les rubriques précédentes.



Description des activités à prendre en compte	Mode de calcul	Observation
Animation, encadrement ou valorisation de la recherche		
I.- Activités de direction de structures		
Directoire d'une unité de recherche contractualisée ou reconnue par la Commission de la Recherche	- Moins de 39 : 48 HTD - De 40 à 59 : 72 HTD - De 60 à 79 : 96 HTD - De 80 à 99 : 120 HTD - De 100 à 119 : 144 HTD - De 120 à 139 : 168 HTD - De 140 à 159 : 192 HTD - De 160 à 190 : 216 HTD Et ainsi de suite, + 24 HTD par tranche de 30 permanents	Un forfait est alloué pour l'ensemble de l'équipe de direction de l'unité selon sa taille définie par le nombre de personnels permanents. La répartition au sein de la direction (Direction et les éventuelles directions adjointes, dans un plafond de 128 h par personne) devra faire l'objet d'une approbation par l'établissement. Le directeur doit recevoir la plus grande part. Conversion PCA en cas d'incompatibilité statutaire pour le versement d'heures complémentaires (Directeur-trice laboratoire).
Direction de pôle de recherche	96 HTD	
Direction adjointe de pôle de recherche	96 HTD maximum	réparties entre les directions adjointes.
Direction d'une structure fédérative	24 à 36 HTD	selon activité et périmètre de la structure
Direction d'une école européenne	64 HTD maximum	selon l'activité
Direction de structures hôtels à projets	de 48 à 96 HTD	Forfait selon le périmètre de la structure, à répartir entre les responsables
II.- Activité d'animation de projet scientifique		
Pilotage scientifique de projets de recherche	de 24 à 96 HTD	Au cas par cas, selon périmètre. A inscrire dans l'annexe financière du projet pour les chaires MIAI ou la coordination d'un projet JCJC ANR, dans la limite d'une enveloppe de 10 000 euros
Coordination d'un projet ERC	128 HTD maximum	À prévoir dans l'annexe financière du projet.
III.- Activité de valorisation		
Pré-maturation	60 HTD maximum	Sur convention de pré-maturation ou sa notification. Répartition possible de la reconnaissance entre co-porteurs. Une seule reconnaissance pour un même projet, étalement possible sur deux ans.
Maturation	60 HTD maximum	Sur convention de maturation. Répartition possible de la reconnaissance entre co-porteurs. Une seule reconnaissance pour un même projet, étalement possible sur deux ans.
Incubation	60 HTD maximum	Sur convention d'incubation. Répartition possible de la reconnaissance entre co-porteurs. Une seule reconnaissance pour un même projet, étalement possible sur deux ans.
Prospection ou transfert	60 HTD maximum	Sur signature d'une licence avec une structure de transfert (SATT) ou d'une (sous-)licence avec une entreprise. Répartition possible de la reconnaissance entre co-porteurs. Une seule reconnaissance pour un même projet, étalement possible sur trois ans.
Lorsque des fourchettes de reconnaissance sont prévues, l'arbitrage sur les attributions est proposé par la vice-présidence recherche		



Description des activités à prendre en compte	Mode de calcul	Observation
Autres activités ou activités mixtes		
I.- Responsabilité d'une structure ou au sein d'une structure		
Vice-Président	PCA : taux maximum 12 000€. Décharge de service : entre 128 et 192 HTD pour un.e enseignant.e chercheur.e ou entre 256 et 384 HTD pour un.e enseignant.e du premier ou second degré	Incompatibilité avec des heures complémentaires
Chargé de mission	PCA : taux maximum 5000 €. Décharge de service : entre 48 et 96 HTD pour un.e enseignant.e chercheur.e ou entre 128 et 192 HTD pour un.e enseignant.e du premier ou second degré	Incompatibilité avec des heures complémentaires
Chargé de projet	Plafond à 64 HTD	
Directeur-trice de composante / CSPM	PCA : taux 7000 ou 10 000€ Décharge de service : 96 HTD ou 128 HTD pour un.e enseignant.e chercheur.e, 192 HTD ou 256 HTD pour un.e enseignant.e du premier ou second degré	Incompatibilité avec des heures complémentaires
Directeur-trice adjoint de composante / CSPM	48 HTD, 64 HTD ou 96 HTD pour un.e enseignant.e chercheur.e. 96 HTD ou 192 HTD pour un.e enseignant.e du premier ou second degré	
Directeur.trice de service commun	96 HTD pour un.e enseignant.e chercheur.e ou 192 HTD pour un.e enseignant.e du premier ou second degré	
Directeur.trice adjoint-e de service commun	64 HTD pour un.e enseignant.e chercheur.e ou 128 HTD pour un.e enseignant.e du premier ou second degré	
Directeur.trice de service pédagogique	96 HTD pour un.e enseignant.e chercheur.e ou 192 HTD pour un.e enseignant.e du premier ou second degré	
Directeur.trice adjoint.e de service pédagogique	64 HTD pour un.e enseignant.e chercheur.e ou 128 HTD pour un.e enseignant.e du premier ou second degré	
Directoire d'école doctorale	Entre 36 HTD et 128 HTD en fonction du nombre de doctorants inscrits au cours des 3 dernières années. La répartition sera définie par la direction du CED	
Membres du comité de déontologie	Un forfait de 96 HTD est à répartir entre les membres du comité de déontologie, collègues « éthique- intégrité scientifique » et « déontologie de la valorisation ».	
Membres de commission disciplinaire	Un forfait de 96 HTD est à répartir entre les membres de la commission disciplinaire	
II.- Activités de communication, de diffusion des résultats de la recherche ou de culture scientifique et technique et d'échanges sciences et société		
Coordination et organisation d'évènements, de réseaux et d'actions structurantes	Dans la limite de 48 HTD	
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 fonds de l'établissement	Dans la limite de 48 HTD	
Activités d'édition	Dans la limite de 30 HTD	Au cas par cas selon l'importance de la revue et lien avec UGA Editions.

2 -Les heures complémentaires, l'épargne d'heures

2-1 Les possibilités d'effectuer des heures complémentaires à l'UGA : plafonds, interdictions, dérogations.

Des heures complémentaires peuvent être réalisées par les enseignant.es et enseignant.es chercheur.es, avec leur accord, dans le respect de la durée maximum de 48 heures hebdomadaires (service global).

Les heures complémentaires sont autorisées aux personnels enseignants(es) titulaires ou contractuels* en fonction du plafond des heures complémentaires établi par l'UGA.

*sauf mention contraire prévue dans le statut, les responsabilités ou le contrat de travail.

Ce plafond peut être aménagé pour certaines composantes souffrant d'un taux d'encadrement critique. La liste des composantes autorisée à déroger à la règle du plafond général est fixée chaque année par la Présidence après avis du CT.

Qui	Heures référentiel	Plafond Heures Complémentaires	Si composante dérogatoire, plafond HC	Plafond individuel HC
Enseignants(es)-chercheurs(es)	Les heures peuvent être intégrées dans le service dans le respect des 64h etd plancher d'enseignement à effectuer	96h	192h	Au-delà des 96h si plafond général et à partir de 192h si la composante est dérogatoire sur autorisation de la direction de la composante, après avis du conseil de la composante et de leur direction de laboratoire
Enseignants(es) second degré et assimilés(ées)	Les heures peuvent être intégrées dans le service dans le respect de 128h etd plancher d'enseignement à effectuer	192h	288h	Au-delà des 192h si plafond général et à partir de 288h si la composante est dérogatoire sur autorisation de la direction de la composante, après avis du conseil de la composante

L'état des dérogations individuelles sera présenté annuellement en CAC et en CA restreint.

Les personnels administratifs (BIATSS)

Ils doivent fournir une autorisation **préalable** de cumul d'activité délivrée par la Présidence de l'Université pour l'année universitaire concernée.

Les vacations d'enseignement doivent être effectuées en dehors des obligations de service et sont limitées à **50h ETD/an**. Ce plafond de 50 heures intègre également les interventions en tant que formateur des personnels de l'UGA.

Temps partiel et proratisation du plafond d'HC

Pour un temps partiel supérieur à 50%, il n'y a pas de proratisation du plafond HC, le plafond défini par le référentiel s'applique.

Dès lors que le temps partiel est égal à 50%, le plafond d'HC est proratisé (exemple 48h de plafond pour un MCF)

Si un enseignant-chercheur bénéficie d'un CRCT de 6 mois -> 48h de plafond sur le semestre restant.

Les incompatibilités

Les dispositifs suivants sont incompatibles avec l'exercice d'heures complémentaires d'enseignement dans tout établissement :

- Décharge statutaire (VP, chargé de mission, direction de composante)
- CRCT 12 mois
- CPP (Congé pour Projet Pédagogique) 12 mois
- Délégation (hors dispositif article 14 a)
- Allègements de service des nouveaux MCF
- Aménagement de service des enseignants(es) second degré

Les activités accessoires (DECRET N° 2003-1009 DU 16 OCTOBRE 2003)

Les conférences données en entreprise, formations dispensées, interventions faites face à un public non étudiant seront rémunérées sur le fondement de textes spécifiques et ne sont pas reconnues dans le service d'enseignement statutaire.

Ce dispositif fait l'objet d'un formulaire de demande disponible sur intranet.

2-2 La possibilité d'épargner les heures complémentaires

Le report d'heures de service, aux fins de constituer une épargne, est autorisé dans la limite de 32 HTD par année universitaire. Le plafond de l'épargne est fixé à 96 HTD.

La demande d'épargne est faite à l'initiative de l'enseignant ou enseignant chercheur (titulaires et CDI) dans le cadre d'un contrat pluriannuel de service validé par la direction de la composante et après avis du conseil de la composante. Ce contrat pluriannuel détermine à l'aide d'un échéancier et au cas par cas la période et les modalités de l'utilisation de l'épargne et permet de programmer le semestre de l'absence future de l'enseignant ou enseignant chercheur.

Le contrat peut faire l'objet d'un ajustement annuel, à la demande de l'enseignant ou de l'enseignant chercheur en conseil de composante au moment de la validation des services d'enseignement.

En cas d'impossibilité de mise en œuvre de la consommation dans les termes définis au contrat, la consommation peut être reportée au maximum une fois par chaque partie.

Les heures épargnées au titre d'une année universitaire sont des heures comprises dans le plafond des heures complémentaires de cette même année universitaire.

Les heures épargnées cumulées au titre d'années universitaires antérieures n'entrent pas dans le plafond des heures complémentaires de l'année en cours. Elles ont statut d'heures épargnées.

1 Les heures épargnées seront utilisées au titre de l'activité professionnelle de l'enseignant ou de l'enseignant chercheur. L'année d'utilisation de l'épargne, les heures complémentaires ne sont pas autorisées. L'utilisation du report est cependant compatible avec l'intégration d'heures de référentiel dans le service dans le respect de la réalisation d'un service d'enseignement en présentiel de 64 HTD pour les enseignants(es) chercheurs(es) et de 128 HTD pour les enseignants(es). L'utilisation de l'épargne peut être cumulée avec l'octroi d'un semestre de CRCT. En cas d'obtention d'une délégation sur un semestre l'utilisation de l'épargne est autorisée mais elle est limitée à 32h (afin d'assurer un présentiel de 64 HTD). Pour mémoire, l'obligation d'un service en présentiel de 64h ne s'applique pas aux EC bénéficiant d'un semestre de CRCT.

En cas de congé maladie de longue durée, de congé maternité ou de situation interruptive d'activité (détachement, disponibilité...) pendant la période de consommation de l'épargne, l'utilisation des heures épargnées est interrompue. Le compteur d'épargne est remis à jour dans le respect des dispositions de note de service relative à l'impact des congés sur le service des enseignants(es) et enseignants(es) chercheurs(es). Lorsque l'enseignant ou de l'enseignant chercheur quitte l'établissement de manière définitive (retraite, mutation, recrutement ...), les heures épargnées qui n'ont pas pu être consommées dans le cadre du plan pluriannuel de service sont rémunérées en heures complémentaires.

Les heures épargnées dans le cadre des dispositifs des anciens établissements sont conservées et s'inscrivent dans le respect du plafond de 96 HTD. Si l'épargne antérieure à l'année 2016/17 est supérieure à 96 HTD l'enseignant ou de l'enseignant chercheur ne peut pas épargner de nouvelles heures avant d'avoir consommé cette épargne. La consommation de ces heures doit faire l'objet d'un contrat pluriannuel de service disponible sur intranet

3-Les droits à congés : congés annuels, congés pour raison de santé

Références :

Circulaire n°2012-0009 du 30 avril 2012 sur les congés légaux des enseignants dans l'enseignement supérieur
Cadrage adopté en instances 2018
CT du 8 décembre 2020
Calendrier CFVU de l'année voté en CA

Impact des congés légaux de l'art 34 loi 84-16 du 11 janvier 1984 (hors maternité) sur les obligations de service des enseignant(e)s

Les congés légaux entraînent une dispense de service pour toutes les obligations prévues. Pour déterminer les heures de service d'enseignement dont l'enseignant(e) est dispensé(e) pendant la période dudit congé réglementaire l'établissement applique la méthode de la durée moyenne de service en l'absence du tableau de service établi au moment du congé ou lorsque le tableau de service est moins favorable.

La durée moyenne hebdomadaire en vigueur dans l'établissement sur la période de référence est de :

- **6 h par semaine soit 1h12/jour ouvré pour un(e) enseignant(e)-chercheur(se)**
- **12 h par semaine soit 2h24/ jour ouvré pour un(e) enseignant(e) du second degré**

Exemple de méthode de calcul :

Une absence donnant lieu un allègement de service = (nombre de semaines d'absence X la quotité d'heure hebdomadaire selon le service statutaire de référence de l'enseignant) – les semaines d'interruptions pédagogiques, le cas échéant.

Pour l'année 2025-2026, la période de référence pour la prise en compte des congés est fixée du 1^{er} septembre 2025 au 3 juillet 2026, hors périodes d'interruptions pédagogiques.

Si un tableau de service prévoit des heures d'enseignement hors de cette période de référence, les heures prévues au tableau de service sont prises en compte dans le cadre de l'allègement de service.

Lorsqu'un congé intervient en dehors de la période de référence l'impact sur le service d'enseignement est mesuré sur la base du tableau de service ou en prenant en compte la durée hebdomadaire suivante :

- **de 4h10 pour une semaine pour un(e) enseignant(e)-chercheur(se) (50 minutes par jour)**
- **de 8h20 minutes par semaine pour un(e) enseignant(e) (1h40 minutes par jour)**

Les périodes de congés réglementaires de toute nature dont les personnels enseignant(e)s peuvent bénéficier entraînent une dispense de service pour toutes les obligations prévues. Elles ne supposent aucune obligation de rattrapage a posteriori.

La circulaire du 30 avril 2012 précise « qu'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 [...] »

Seules seront reconnues en HC les heures effectivement réalisées.

Dispositions applicables aux enseignants(es) affecté(e)s au CUEF

Pour une année universitaire pleine, où les enseignements se déroulent sur 49 semaines, **le service statutaire est réparti sur 39 semaines au maximum du 1^{er} septembre 2025 au 31 août 2026.**

La durée moyenne hebdomadaire en vigueur dans l'établissement sur la période de référence est de :

- **9h50 min par semaine soit 1h54 min par jour ouvré pour un(e) enseignant(e)**

Si un tableau de service prévoit des heures d'enseignement hors de cette période de référence, les heures prévues au tableau de service sont prises en compte dans le cadre de l'allègement de service.

Lorsqu'un congé intervient en dehors de la période des 49 semaines, l'impact sur le service d'enseignement est mesuré sur la base du tableau de service ou en prenant en compte la durée hebdomadaire suivante :

- **de 8h20 minutes par semaine pour un(e) enseignant(e) du CUEF (1h40mn par jour ouvré) pendant la période de fermeture de l'établissement.**

Impact du congé maternité sur les obligations de service des enseignantes et des enseignantes-chercheuses. (art L 1225-17 du code du travail)

Pour les congés maternité, l'application de la circulaire du 30 avril 2012 sur les congés légaux prévoit :

« 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. Selon le même raisonnement, 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, et 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 (deuxième minimum). »

Congé annuel et congé de maternité

Les enseignantes-chercheuses et les enseignantes doivent pouvoir bénéficier de l'intégralité de leur congé de maternité et elles ont droit également durant la même année à un congé annuel de cinq semaines conformément à la réglementation en vigueur pour tous les fonctionnaires.

Dans les universités, les congés annuels des personnels sont habituellement fixés durant les périodes de suspension des enseignements. Dans le cas des agentes en congé de maternité dans l'hypothèse où tout ou partie des congés correspond aux mêmes périodes (hiver, printemps, juillet-août principalement), elles doivent être autorisées à bénéficier de leur congé annuel en dehors de cette période.

Afin de garantir l'effectivité du congé maternité, tout ou partie de l'allègement de service peut être reporté l'année universitaire suivante, à la demande de l'enseignante.

Absences impactant le service d'enseignement des enseignant(e)s et des enseignant(e)s-chercheur(es) (art 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 / Circulaire n° 2012-0009 du 30/04/2012 CT 12/2020/CA 04/2021)

L'UGA, reconnaît les autorisations d'absence suivantes dans le service comme des congés légaux (dans le respect de la réglementation en vigueur concernant ces absences, et sous réserve de validation par le CA de janvier 2021) :

- Autorisations d'absences pour examen en cas d'affection de longue durée reconnue
- Autorisation d'absence pour garde d'enfants de moins de 16 ans
- Autorisation d'absence pour PMA
- Aidants familiaux
- Autorisation d'absence dans le cadre de l'obtention et de renouvellement de la RQTH
- Mariage ou Pacs
- Naissance ou adoption
- Décès
- Sapeurs-Pompiers Volontaires
- Réserve militaire

Ces absences justifiées en composantes donneront lieu à une réduction de service calculée sur la base d'un congé légal, sauf cas particuliers indiqués dans l'annexe jointe à la note.

Impact des congés légaux sur les droits à congés annuels des enseignant(e)s et des enseignant(e)s-chercheur(es)

Pour l'année universitaire 2025-2026 la période des 5 semaines de congés annuels est définie comme suit :

- ☞ deux semaines **du samedi 20 décembre 2025 au lundi 5 janvier 2026 matin**
- ☞ trois semaines **du samedi 25 juillet 2026 au mercredi 19 août 2026 matin**

Si le congé maladie ou maternité intervient pendant tout ou partie des périodes de fermeture de l'établissement, le droit à congés annuel est garanti par un allègement de service d'enseignement calculé sur la base de 4h et 10mn/semaine pour un enseignant-chercheur et 8h20mn pour un enseignant.

Congé annuel et vacances universitaires

Il est cohérent avec l'intérêt du service que les congés annuels des personnels enseignants, y compris des enseignants-chercheurs, soient planifiés à l'intérieur des périodes de vacances universitaires. En conséquence, un établissement peut à bon droit et dans l'intérêt du service opposer un refus aux demandes de congé annuel qui lui seraient transmises par les enseignants en dehors de ces périodes de vacances universitaires. Cependant, lorsque les situations consécutives à un congé légal ne permettent pas aux enseignants de bénéficier de leurs congés annuels durant ces périodes de vacances universitaires, ils doivent pouvoir être autorisés à en bénéficier en dehors de celles-ci.

Les vacances universitaires, qui durent en moyenne de deux à trois mois et correspondent aux périodes, déterminées par délibération du conseil d'administration de l'établissement durant lesquelles les activités d'enseignement en présence d'étudiants sont suspendues, ne sauraient être considérées comme des congés annuels susceptibles de report

Rappel : Le service statutaire d'enseignement pour un(e) enseignant(e) ou une(e) enseignant(e) chercheur(se) nommé(e) en cours d'année (différent du 1er septembre) est proratisé au nombre de mois restants sur l'année universitaire (1/12ème).

4-La reconnaissance dans le service du droit à la formation et l'allègement de service des néo-recrutés

4-1 L'aménagement des services des MCF néo-recrutés

Les MCF entrants(es) dans l'établissement, peuvent bénéficier, **sur demande formulée à leur prise de fonction**, d'un allègement de leur service d'enseignement réparti au maximum sur 3 ans dans la limite de 96 HTD. Ce dispositif fait l'objet d'un formulaire de demande disponible sur intranet à transmettre à la DGDRH-Service des moyens d'enseignement en septembre de l'année de prise de fonction.

Ce dispositif se cumule à la décharge de 32h (formation obligatoire) prévue lors de l'année de stage des MCF néo-recrutés(ées).

Ils ne peuvent pas effectuer d'enseignements complémentaires pendant toute la période concernée.

4.2 La reconnaissance de la formation continue de l'enseignant dans son service

L'enseignant peut via l'application « Ficiel » s'inscrire à une formation proposée par l'UGA*.

La reconnaissance de ces heures dans le service d'enseignement est limitée à 4 jours de formation par année universitaire.

Le mode de calcul pour la prise en compte de la formation ou de la VAE dans un service d'enseignement est le suivant :

	1 jour	2 jours	3 jours	4 jours
Enseignant-e-chercheur-euse	45 min	1h30	2h15	3h
Enseignant-e	1.5h	3h	4.5h	6h

*A différencier de la formation des néo-MCF durant leur année de stage