

**Conseil d'administration
du vendredi 18 février 2022**

DÉLIBÉRATION N°07/2022

**MODIFICATIONS APPORTÉES À LA DÉLIBÉRATION N°31/2021 DU 25 MAI 2021 RELATIVE
AUX SERVICES D'ENSEIGNEMENT ET CONGÉS SABBATIQUES**

Membres en exercice : 36

Membres présents : 26

Membres représentés : 8

Vu l'avis du Comité Technique en date du 24 janvier 2022 ;

**LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION APPROUVENT LES MODIFICATIONS
APPORTÉES À LA DÉLIBÉRATION N°31/2021 DU 25 MAI 2021 RELATIVE AUX SERVICES
D'ENSEIGNEMENT ET CONGÉS SABBATIQUES PAR 20 VOIX POUR, 5 VOIX CONTRE ET 9
ABSTENTIONS (34 VOTANTS)
TELLES QU'ANNEXÉES ;**

La Présidente de Sorbonne Université



Nathalie DRACH-TEMAM

Conseil d'administration du 18 février 2022

Modifications apportées à la délibération n°31/2021 du 25 mai 2021 relative aux services d'enseignement et congés sabbatiques

Le conseil d'administration de Sorbonne Université, après avis du Comité technique du 10 mai 2021, a adopté la délibération n°31/2021 du 25 mai 2021 relative aux services d'enseignement et congés sabbatiques.

L'objet de cette délibération est d'établir des règles communes à tous les personnels enseignants-chercheurs et enseignants quelles que soit leur discipline et leur structure d'affectation dans le cadre des dispositions réglementaires relatives aux équivalences de temps de services d'enseignement.

L'université a également souhaité octroyer des équivalences de temps spécifiquement destinées à accompagner les personnels de retour de congés maternité, longue maladie et longue durée, ou des personnels en préparation d'une habilitation à diriger les recherches (HDR).

Quant au dispositif de lissage du service, il permet aux équipes pédagogiques et aux personnels enseignants-chercheurs, sur leur demande explicite, des opportunités nouvelles de décompte pluriannuel, afin de libérer des temps liés à des activités pédagogiques ou de recherche tout en préservant l'intégrité des collectifs de travail.

En amont de la consultation des instances, le projet de délibération a fait l'objet d'une consultation des facultés et des composantes et d'un large consensus sur les orientations proposées.

Un représentant du SNESUP-FSU a formulé le 24 juin 2021 auprès du Recteur de l'académie de Paris, recteur de la région académique d'Ile-de-France, chancelier des universités de Paris, un recours de légalité sur la délibération n°31/2021 adoptée en conseil d'administration relative aux services d'enseignement et congés sabbatiques. Ce recours porte sur les modalités de prise en compte du tableau de service des personnels enseignants en référence à la circulaire ministérielle du 30 avril 2012 relative aux congés légaux des enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur.

Dans le cadre de ce recours, il est donc proposé de préciser toutes les options d'équivalence s'ouvrant aux personnels enseignants-chercheurs et enseignants relativement à la circulaire, mais aussi d'ajuster quelques formulations (en jaune sur la délibération figurant en pièce-jointe) qui éclairent la volonté politique exprimée dans la délibération.

Les autres dispositions de la délibération précitée demeurent inchangées.

Le comité technique a émis un avis défavorable par 5 voix contre et 4 voix pour lors de sa séance du 24 janvier 2022.

Services d'enseignement et congés sabbatiques

La présente note vise à synthétiser à la fois les éléments réglementaires relatifs aux services d'enseignement (point 1) et les dispositions spécifiques (points 2 et 3) proposées par Sorbonne Université qui s'appliqueront à compter du 1^{er} septembre 2021, dispositions spécifiques sur lesquelles l'adoption du Conseil d'administration est sollicitée.

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

1. Rappel du cadre réglementaire

1.1 Obligations statutaires

Les obligations statutaires, définies par les dispositions réglementaires propres à chaque catégorie de personnel, doivent être remplies de la manière suivante :

Corps / Statuts	Obligations de service
Professeurs des universités (PR), Maîtres de conférences (MCF), Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)	192 hTD
Enseignants du premier et du second degré : professeurs agrégés (PRAG), professeurs certifiés (PRCE)	384 hTD
ATER mi-temps	96 hTD
Contractuels doctorants chargés de mission d'enseignement (CME)	64 hTD
Contractuels avec fonctions d'enseignement, Enseignants-chercheurs associés ou invités	Selon les dispositions réglementaires mentionnées dans les contrats

Les heures effectuées au-delà des obligations statutaires sont payées en heures complémentaires, sauf accord spécifique entre l'enseignante ou l'enseignant et l'UFR sur l'aménagement de service (cf. point 3) et sous réserve que la personne concernée remplisse les conditions réglementaires exposées ci-après.

Le service comprend les heures d'enseignement présentiel ainsi que la prise en compte de charges spécifiques et travaux de natures pédagogiques hors de la présence des étudiantes et étudiants, les activités pédagogiques et d'intérêt collectif (APIC). Ces heures APIC sont définies de façon claire par chaque UFR, validées par les conseils d'UFR et connues de tous les personnels enseignants (conformément à la délibération n°36/2019 du Conseil d'administration du 2 juillet 2019 portant référentiel d'équivalence horaires de Sorbonne Université et délibérations annuelles des facultés).

1.2 Charge d'enseignement et équivalence hTP=hTD

Les enseignements et leur répartition (Cours magistral-CM/ Travaux dirigés-TD /Travaux pratiques-TP) sont fixés par la maquette de la formation. Son application est définie annuellement par le responsable de la formation en accord avec la direction de l'UFR. Les heures sont décomptées au regard de celle-ci, que les enseignements soient dispensés en présentiel ou à distance.

L'équivalence est ainsi définie : 1 heure de CM = 1.5 heure équivalent TD.

L'équivalence $h_{TP}=h_{TD}$ s'applique aux personnels enseignants-chercheurs et enseignants dans le cadre de leur service statutaire, ainsi qu'aux doctorants contractuels avec mission d'enseignement et des contractuels d'enseignement.

1.3 Heures complémentaires

Les heures complémentaires, qui correspondent à des heures de CM, TP ou TD exercées devant les étudiantes et étudiants (en présentiel ou à distance), ne peuvent être rémunérées qu'au-delà des obligations statutaires.

Les heures complémentaires ne sont pas autorisées pour :

- pour les contractuels doctorants de Sorbonne Université et les ATER
- en cas de CRCT et CPP
- pour les personnels enseignants-chercheurs bénéficiaire d'une décharge "MCF stagiaire", d'une décharge ANR, d'une délégation IUF
- en cas de temps partiel, sauf accord de l'UFR
- en cas de délégation
- si l'enseignante ou l'enseignant intervient en-dehors de Sorbonne Université dans le cadre d'une convention individuelle

Le régime d'exercice d'activités accessoires est fonction des dispositions réglementaires en vigueur.

Pour tenir compte de ces nouvelles dispositions, il vous est soumis à cette même séance l'adoption de l'actualisation du régime des heures complémentaires actuellement fixé par la délibération n°37/2019 du Conseil d'administration du 2 juillet 2019.

1.4 Doctorants avec un contrat doctoral d'enseignement

Les doctorantes ou doctorants avec CME effectuent un service d'enseignement de 64 HETD, conformément au décret modifié 2009-464 du 23 avril 2009. Les heures de travaux pratiques et de travaux dirigés sont comptabilisées comme étant équivalentes.

1.5 Décharge MCF stagiaires

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur et comme rappelé dans la délibération n°39/2019 du CA du 02 juillet 2019 de Sorbonne Université relative aux décharges institutionnelles de Sorbonne Université, les maitresses ou maitres de conférences nouvellement recrutés bénéficient, au titre de l'accompagnement et de la formation à la pédagogie, d'un allègement de 32 heures équivalent TD la première année puis de 32 HETD supplémentaire cumulées pendant les 5 années suivantes. Cette décharge est attribuée à condition que l'enseignante ou l'enseignant ait suivi les formations au métier d'enseignant-chercheur organisées par l'université et que cela ait été validé par les services RH après avis de l'UFR.

Les UFR peuvent proposer un allègement complémentaire au titre de l'installation et de la recherche (conformément à la délibération n°36/2019 du Conseil d'administration portant référentiel d'équivalence horaires de Sorbonne Université et délibérations annuelles des facultés).

1.6 Congés légaux

Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants, comme tous les autres fonctionnaires, ont droit aux congés légaux énumérés dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Les congés des personnels contractuels, sauf exceptions, sont comparables à ceux prévus en faveur des fonctionnaires.

Avec l'ordonnance du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, la durée des congés de maternité et liés aux charges parentales ont été harmonisés avec les droits ouverts aux salariés du secteur privé en renvoyant aux durées correspondantes prévues par le code du travail afin d'assurer une stricte équité de traitement entre les bénéficiaires quel que soit leur régime de protection sociale. Le renvoi au code du travail permet également que les durées relatives à l'allongement des durées du congé de paternité et de l'accueil de l'enfant et du congé d'adoption prévu par l'article 73 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 dont l'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} juillet 2021 soient immédiatement applicables aux fonctionnaires à cette même date. Un décret en Conseil d'Etat définira, avant le 1^{er} juillet 2021, les conditions d'attribution de ces congés, notamment pour maintenir la possibilité de fractionnement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant spécifique à la fonction publique. Pour ces congés les durées mentionnées ci-dessous tiennent compte de ces futures dispositions.

Pour bénéficier de ces dispositions, les personnels concernés devront informer leur DRH de rattachement de leur situation.

Les modalités de calcul de ces congés sont déterminées selon la méthode prévue par la circulaire du 30 avril 2012 relative aux congés légaux des enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur. Selon la règle des doubles minima (tableau de service et méthode proportionnelle) énoncées dans cette circulaire, le calcul des congés se fait sur la base du minimum le plus favorable aux personnels enseignants-chercheurs et enseignants.

- **Congé de maternité**

Les femmes enceintes bénéficient d'un congé maternité comprenant le congé prénatal (en fin de grossesse) et le congé postnatal (après l'accouchement) dont la durée est variable selon le nombre d'enfants à naître et déjà à charge.

Pour un congé maternité dit "standard", un demi-service de décharge est octroyé, quelle que soit la date de l'accouchement :

Un congé de maternité de 16 semaines est ainsi prévu par l'article L. 331-3 du code de la sécurité sociale. 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 ou 192 hTD 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. 331-4 du même code, est reconnu pour 156 heures de travaux dirigés ou pratiques pour une enseignante-chercheuse (hors dispositif de lissage) 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. 331-3 du même code 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 octroyé.

Les congés supplémentaires octroyés en cas de grossesses pathologiques sont assimilés au congé maternité.

- **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

Le congé de paternité est octroyé au fonctionnaire père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, à la personne fonctionnaire conjointe ou conjoint de la mère ou lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Sur la même base de calcul, avec 25 jours de congés (ou 32 jours en cas de naissance multiple) + 3 jours de congé pour naissance ou adoption :

- 24 hTD pour un enseignant chercheur ou un ATER à temps plein (ou 30 hTD si naissance multiple)
- 48 hTD pour un enseignant du second degré (ou 60 hTD si naissance multiple)
- 12 hTD pour un ATER à mi-temps (ou 15 hTD si naissance multiple)
- 8 hTD pour un doctorant contractuel avec mission d'enseignement (ou 10 hTD si naissance multiple)

- **Congé d'adoption et congé d'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption**

Le congé d'adoption est octroyé à un agent public lorsqu'un ou plusieurs enfants lui sont confiés par une autorité administrative compétente ou tout organisme désigné à cet effet.

- congé de 16 semaines (1er ou 2ème enfant) : déduction de 50% du service d'enseignement (96h pour un ou une EC à temps plein)
- congé de 18 semaines (3ème enfant ou plus) : déduction de 56% du service d'enseignement
- congé de 22 semaines (à partir de deux enfants adoptés quel que soit le nombre d'enfants déjà à charge) : déduction de 68% du service d'enseignement

Le congé peut être réparti entre les deux conjoints et sa durée est alors allongée de 11 jours (ou 18 jours en cas d'adoptions multiples).

Le congé de 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption est accordé au parent qui ne bénéficie pas du congé d'adoption.

- **Autres congés légaux**

Les autres congés fixés par une disposition légale ou réglementaire hors congés annuels (congés de maladie, congé de proche aidant, formation professionnelle, formation syndicale, ...) sont déterminés selon la méthode prévue par la circulaire du 30 avril 2012 sur les congés légaux des enseignants-chercheurs et enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur.

Ces heures ne sont pas rémunérées mais elles sont déduites des obligations de service. Le paiement d'heures complémentaires est possible au-delà de ces obligations de service réduites.

La révision des effectifs doit prévoir annuellement les moyens pour les UFR de pourvoir aux conséquences de ces congés.

2. Allègements spécifiques

2.1 Retour de congés maternité, maladie, longue maladie et longue durée

Afin d'éviter la charge supplémentaire qui serait liée à une part importante d'enseignements nouveaux à préparer dans ces contextes particuliers et ainsi pouvoir consacrer le temps nécessaire à la reprise de leurs projets de recherche, les enseignantes-chercheuses peuvent bénéficier, l'année suivant leur congé maternité, d'une décharge de 64 hTD. De même, tout personnel enseignant-chercheur peut solliciter ces heures l'année de son retour de congés maladie d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, longue maladie ou longue durée. Cet allègement est attribué sous forme de référentiel horaire conformément à la délibération n°36/2019 du Conseil d'administration du 2 juillet 2019 portant référentiel d'équivalences horaires de Sorbonne Université et délibérations annuelles des facultés.

2.2 Habilitation à diriger des recherches (HDR)

Le travail de préparation de la HDR peut être favorisé en diminuant le temps de service, soit en favorisant les demandes de délégations, soit en accordant des allègements. L'année de préparation de leur HDR, les personnels enseignants-chercheurs peuvent demander à bénéficier d'une équivalence de temps de service de 64hTD, s'ils ne bénéficient pas cette même année d'une délégation.

Le travail de préparation de la HDR peut être favorisé par l'octroi d'un semestre CRCT sur le contingent établissement équivalent à 64 hTD (sous réserve de remplir la condition de durée d'activité).

La demande devra être effectuée lors de la campagne de CRCT établissement de l'année universitaire N-1 de l'année de la préparation.

2.3 UFR

D'une façon générale, chaque UFR est libre de sa politique et peut donc, en plus de ses APIC, décider d'allègements de service pour soutenir des projets individuels et collectifs (ABER etc...). Elle devra cependant s'assurer que cela ne nuit pas aux missions générales de l'établissement, notamment aux missions de formation dans tous les cycles.

La politique des UFR doit s'inscrire dans les règles et contingents édictés par les conseils de faculté dans le cadre du référentiel d'équivalences horaires.

2.4 Université et Facultés

Dans le cadre de la politique d'établissement, certaines fonctions, responsabilités ou projets au niveau de l'université et des facultés ouvrent droit à des allègements de service adoptés en Conseil d'administration.

3. Dispositif de lissage du service des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs

Le service d'enseignement des personnels enseignants-chercheurs est de 192h HTD annuelles. Il peut être aménagé dans le cadre d'un lissage pluriannuel. Ces aménagements doivent faire l'objet d'un accord explicite entre l'UFR, qui doit donc donner son accord, et la personne concernée. Seule la personne concernée peut initier la démarche d'un tel accord et est seule à pouvoir en exprimer la demande. L'objectif de cette disposition est de permettre aux personnels enseignants-chercheurs de répondre à certaines circonstances particulières pour mener à bien des projets de recherche ou pédagogiques en répartissant leurs charges d'enseignement sur plusieurs années.

3.1 Cadre et durée du dispositif

La mise en place de ce dispositif s'adresse à tous les personnels enseignants-chercheurs ayant exprimé le souhait d'y participer et aux UFR intéressées, dans le cadre d'accords explicites. Il peut également être demandé dans le cadre de la mise en place d'équipes pédagogiques afin de garantir la gestion collective d'une UE et faciliter la gestion pluriannuelle des services rendue possible par ce dispositif.

La période de lissage a une durée de 4 années maximum, renouvelables. Il est imposé que la moyenne annuelle du service durant les 4 ans soit égale à l'obligation de service réglementaire, soit 192 hTD (modulo les divers congés légaux).

Dans la mesure où ces accords de lissage ne doivent pas nuire à la capacité des UFR de remplir leurs missions, leur mise en œuvre commence par les années de service "haut".

Son déploiement a vocation à être revu avec les facultés et les UFR au terme des premières années de mise en œuvre.

- **Limites de service d'enseignement pour chaque enseignante-chercheuse ou enseignant-chercheur dans le cadre de ce dispositif de lissage,**

Elles sont de :

- 1/6 du temps de travail (= 1/3 du temps de service d'enseignement "normal" = 64 hTD pour les EC à temps plein) pour un minimum de service.
- 5/6 du temps de travail (soit 320 hTD pour les EC à temps plein) pour un maximum de service.

Sur la période de mise en œuvre du dispositif de lissage, le temps de travail consacré aux activités de recherche est modulé en fonction du temps de travail consacré à l'enseignement. La personne concernée reste donc bien à temps plein.

Toutefois, le service total d'enseignement (obligations de service définie dans le dispositif + heures complémentaires) effectué ne peut pas excéder 320 hTD par année universitaire.

La directrice ou le directeur de l'UFR a la responsabilité de veiller à ce que le service soit réalisé par chaque enseignante et enseignant pour permettre un apurement en fin de période lissage.

- **Tableaux de service**

Le tableau de service est rempli par l'enseignante ou l'enseignant et validé par l'UFR après vérification de sa sincérité auprès des responsables d'UE et de département.

Les décharges, les congés, les conventions, les CRCT, etc. sont déclarés dans le tableau de service dès confirmation par la DRH de rattachement.

Les hTD accordées pour responsabilité, pour mission spécifique etc. apparaissent toutes dans le tableau de service. Elles sont validées par l'UFR après vérification de la sincérité de la déclaration auprès du département visé.

- **Conséquence des équivalences et congés sur ce dispositif**

Dans le cas où le service d'une enseignante-chercheuse ou enseignant-chercheur est lissé dans le cadre d'un accord explicite, les congés légaux sont déduits du temps de service d'enseignement fixé dans le cadre du dispositif, selon la réglementation applicable. L'obligation de service modulée sert de référence pour le paiement des heures complémentaires, ainsi que pour le calcul des congés.

Les équivalences et allègements d'enseignement qui peuvent être accordés au titre d'une année universitaire sont déduites du temps de service d'enseignement tel qu'il est prévu. Si l'équivalence ou l'allègement est supérieur à ce temps de service d'enseignement, son « excédent » n'est pas reporté sur l'année suivante.

Lorsqu'intervient, lors de la période, un congé impliquant une modification des services prévus (obtention d'un CRCT, d'un CPP, d'une délégation, octroi d'un congé maternité etc...), le dispositif est suspendu et la période décalée du nombre de semestres correspondants dans la limite d'une année.

- **Report d'heures**

Sur la base de ces possibilités de lissage des heures, les UFR peuvent mettre en place, avec l'accord explicite de chaque enseignante-chercheuse ou enseignant-chercheur, un dispositif de report d'heure.

- **Sabbatiques**

Sur la base des possibilités offertes par ce dispositif de lissage, les personnels enseignants-chercheurs peuvent donc, après une ou plusieurs années, bénéficier d'un service de 64 hTD annuel. Les personnes concernées peuvent alors solliciter l'année universitaire N-1, auprès de leur faculté de rattachement, un CRCT établissement, au titre d'un contingent déterminé par l'université. Cette demande sera examinée par une commission désignée par le CACR, après avis de l'UFR.

Ce dispositif est mis en place à titre expérimental et fera l'objet d'un bilan après la première année de mise en œuvre. Il est distinct de celui des demandes classiques de CRCT et de CPP. La participation à ce dispositif de lissage ne doit en aucun cas être un critère dans l'attribution.

3.2 Procédure de demande de ce dispositif et modalités d'octroi

Le bénéfice de ce dispositif de lissage du service peut uniquement être demandé par les personnels enseignants-chercheurs à titre individuel ou dans le cadre de la mise en place d'équipes pédagogiques, avec l'accord des personnels enseignants-chercheurs concernés.

La demande doit être formulée auprès de la direction de l'UFR à l'occasion de la préparation des tableaux de service de l'année universitaire N+1.

Alors même que la Présidente ou le Président de l'université a compétence pour accorder la mise en place de ce dispositif de lissage, la demande doit obtenir l'avis positif de la directrice ou directeur d'UFR\composante, après avis de son conseil.

Si elle n'est pas accordée, l'enseignante-chercheuse ou l'enseignant-chercheur peut demander le réexamen du refus opposé à sa demande en saisissant la commission ad'hoc désignée par le conseil académique en formation restreinte. La saisine de la commission doit être adressée à la Direction des ressources humaines de rattachement. Suite à l'avis de la commission, la composante est de nouveau consultée avant décision de la Présidente ou du Président.

3.3 Départ de l'enseignante-chercheuse ou de l'enseignant-chercheur avant la fin de la période de lissage et positions statutaire pouvant l'affecter

L'enseignante-chercheuse ou l'enseignant-chercheur qui quitte l'établissement, notamment pas mutation, n'a pas de droit à faire reprendre son service modulé par son nouvel établissement.

Si l'enseignante-chercheuse ou l'enseignant-chercheur part en détachement, elle ou il perd le bénéfice du dispositif de lissage restant à courir, alors même qu'elle ou il réintégrerait Sorbonne Université avant la fin de la période prévue.