



AGENCE DE MODERNISATION
DES UNIVERSITÉS
ET ÉTABLISSEMENTS

GUIDE DE PROCÉDURES

GESTION

DES HEURES COMPLÉMENTAIRES

CONFÉRENCE DES PRÉSIDENTS D'UNIVERSITÉ

Guide de procédures

Gestion des Heures Complémentaires

Sommaire




Préambule

I - Engager la démarche






- 1 - Faire partager la représentation du processus I. 1
- 2 - Quelques indicateurs globaux I.5

II - L'offre de formation et la charge d'enseignement

- 1 - Pré-requis pour piloter une offre de formation II. 1

-  1 Détermination d'un cadre de fonctionnement II. 1
-  2 Réflexion sur la marge de manoeuvre à donner
aux composantes pour atténuer les conflits et les tensions II.2
-  3 Détermination d'un calendrier annuel de procédures
et designation des responsables II.2

- 2 - Les étapes du processus de création d'enseignements nouveaux II.3

-  1 Détermination d'un cadre pour les projets nouveaux II.3
-  2 Proposition de commande II.3
-  3 Mise en place des procédures permettant aux instances
de faire de vrais choix politiques : le volet financier II.4
-  4 Instruction - négociation II.5
-  5 Décision II.5




- 3 - La charge d'enseignement II.9

-  1 Calcul de la charge prévisionnelle II.9
-  2 Calcul de la charge réelle II.9
-  3 Procédures de prise de décision II.10

III - Potentiel et rapprochement potentiel/charge

1 - Identification du potentiel théorique	III.1
2 - Identification du potentiel réel	III.3
3 - Gestion du potentiel réel.....	III.5
4 - Rapprochement potentiel/charges	III.9

IV - La Gestion des services

1 - Définition du service des enseignants.....	IV.1
 Le pilotage du dispositif	IV.1
 Règles de gestion du personnel	IV.2
 Modalités de gestion administrative.....	IV.2
2 - Contrôle du service réalisé et mise en paiement des HC.....	IV.5

V - ANNEXES

Préambule

De nombreuses études montrent que la consommation des heures complémentaires tend à devenir inflationniste.

Cette augmentation des heures complémentaires relève de réalités différentes :

- D'abord et avant tout, le mode de fonctionnement d'une Université est tel que les initiatives partent du terrain et ce foisonnement, qui en fait la richesse, n'est pas toujours maîtrisé au niveau de la présidence.
- Le comportement des acteurs du système évolue :
 - comportement des enseignants,
 - spécialisation par discipline croissante à mesure que la recherche progresse,
 - déséquilibres croissants entre la compétence disciplinaire des enseignants et la demande de formation. Effet limité des redéploiements disciplinaires,
 - nouvelles missions (formation continue, accueil, tutorat, insertion professionnelle des étudiants),
 - évolution des méthodes de travail des étudiants et de leur formation antérieure (moins d'autonomie impliquant plus de TD et TP),
 - attitude consumériste des étudiants,
 - démographie et flux erratiques,
 - stratégies de croissance des Etablissements nouveaux ou jeunes visant à élargir la palette de formation proposée.
- La réglementation est peut-être inadaptée aux choix politiques d'Etablissement.
- Des méthodes de comptabilisation des services sont parfois inadéquates.

Or, la maîtrise de la consommation des heures complémentaires conditionne la capacité des équipes de direction à dégager des marges de manoeuvre et donc à mener une véritable politique d'Etablissement.

L'intérêt pour l'Université est quadruple :

- renforcer son image en faisant la preuve, devant l'opinion, que les moyens alloués sont utilisés avec discernement,
- dégager des marges pour développer des projets pédagogiques et diversifier les modalités d'enseignement grâce à une documentation accrue et des équipements modernisés,
- promouvoir une culture de gestion adaptée aux évolutions,
- forcer les acteurs à conduire une réflexion pédagogique sur les objectifs, l'intérêt et l'enjeu des divers modules d'enseignements pour la formation.

La mise en place d'une organisation permettant aux Présidents d'Universités d'exercer leur responsabilité sur la gestion des heures complémentaires est capitale pour la maîtrise des moyens alloués aux Etablissements.

Cela impose de concevoir un système de gestion dont les acteurs devront être identifiés, les compétences précisées, les procédures décrites et les outils définis.

Ce guide n'est pas normatif. Il a pour but de mettre en évidence les points de contrôle à maîtriser et de proposer des procédures adaptées aux différents modes d'organisation.

Chaque sujet est structuré en 3 parties :

- l'enjeu,
- l'objet,
- l'écueil ou les difficultés.

Les éléments développés dans ce guide reprennent les points importants développés dans le guide de diagnostic.

I

ENGAGER LA DEMARCHE

1- Faire partager la représentation du processus

Les heures complémentaires représentent la partie la plus sensible d'un ensemble plus vaste associant des domaines de gestion qui ne sont pas toujours abordés de façon coordonnée.

La première étape de toute démarche vers la maîtrise de leur gestion passe par une représentation partagée des mécanismes en jeu et la traduction que leur donne l'Université.

Il est essentiel de faire partager par tous les objectifs de cette remise à plat, dès le début du processus : plus particulièrement vis-à-vis des enseignants, le danger majeur est qu'il soit perçu comme la mise en place d'un dispositif de contrôle de leur activité pouvant rapidement conduire à des phénomènes de rejet collectif. Il convient donc de bien faire comprendre les enjeux d'une telle révision des procédures et d'insister sur le type de relation à construire entre l'enseignant et l'Etablissement.

En ce sens, deux argumentaires peuvent être développés :

- le premier doit clairement souligner les enjeux d'éventuelles économies pour l'ensemble de l'institution et s'insérer dans une politique globale de réaffectation des moyens vers d'autres objectifs, si possible pédagogiques,
- le second doit bien montrer que l'ensemble des procédures conduisant au paiement des heures repose sur la déclaration de l'enseignant, et donc son engagement personnel vis-à-vis de l'institution, et non par un contrôle « policier » par un tiers : les seuls documents qui conduiront au paiement des heures sont des documents contractuels qu'il a signés et sur lesquels il s'engage, dans un cadre préalablement mieux défini et débattu, ce qui doit introduire plus de transparence et de clarté, donc de responsabilisation de l'ensemble des acteurs.

L'offre de formation génère une charge d'enseignement...

Les Universités proposent aux étudiants un ensemble de formations, diplômes nationaux, diplômes d'Université, préparations aux concours, enseignements, qui constituent l'offre de formation globale. Mise en oeuvre, elle induit une charge d'enseignement qui varie selon les choix que fait implicitement ou explicitement l'Etablissement et/ou ses composantes (horaires globaux supérieurs ou non aux normes plancher des diplômes nationaux, seuils de dédoublement, taille des groupes, choix des modes d'enseignement - CM, TD, TP, nombre d'options...).

... couverte en partie par le potentiel dont dispose l'Etablissement

L'Etablissement dispose d'enseignants qui lui sont affectés. La somme des services dus par chacun, selon sa catégorie et son statut, constitue le potentiel d'enseignement destiné à couvrir la charge créée par l'offre de formation.

La manière dont il est géré, les modes de reconnaissance de certaines tâches, l'interprétation faite de certains statuts, sont susceptibles de faire varier ce potentiel, tout comme le mode de comptabilisation du service selon qu'il y a ou non distinction des heures statutaires et des heures complémentaires.

Le potentiel théorique est égal à la somme des maxima de services correspondant aux différents types d'emplois d'enseignants affectés à l'Etablissement. Il doit être distingué du potentiel réellement disponible qui s'obtient en retranchant du potentiel théorique les réductions de services accordées par l'Etablissement, soit pour reconnaître certaines fonctions (responsables de filières, chargés de mission...) ou certaines situations (agrégé en thèse, congés longue durée...).

Le rapprochement qualitatif et quantitatif de la charge et du potentiel mettent en évidence un excédent ou, le plus souvent, un déficit, qui sera comblé en heures complémentaires.

Une part de la charge ne peut être réglementairement couverte par le potentiel. Il s'agit de la charge correspondant à des spécialités professionnelles et pour lesquelles il est fait appel aux vacataires (IUP, DUT, filières ou écoles d'ingénieurs...).

Les heures complémentaires sont effectuées, soit par des personnels vacataires professionnels ou enseignants appartenant à un autre Etablissement dont le recrutement est réglementé (ils doivent en particulier être titulaires d'un emploi principal), soit par des enseignants de l'Etablissement.

... ce potentiel représente l'ensemble des services dont la gestion répond à des règles précises

Le Président « arrête » chaque année le service de chaque enseignant après consultation des commissions de spécialistes, des conseils d'UFR et avis du CA. Il atteste du « service fait », notamment lorsqu'il s'agit de mettre en paiement des heures complémentaires.

Les actes pédagogiques comptabilisables dans le service ne font pas l'objet de définitions précises. Ils sont parfois définis à l'occasion de jugements de TA ou de Chambres Régionales de Comptes.

Les arrêtés relatifs aux primes administratives, pédagogiques ou d'encadrement doctoral, reconnaissent l'existence d'activités pédagogiques hors la présence d'étudiants et leur possible reconnaissance au moyen d'heures spécifiques.

Seul le renoncement à une prime pédagogique ou administrative fonde juridiquement les décharges de service.

Entre le service « arrêté » en début d'année, et le « service fait » attesté, les échanges de service, la prévision à l'épreuve de la réalité, il y a place pour un suivi, intégrant des pratiques de mise en paiement en cours d'année.

2- Quelques indicateurs globaux

Voici quelques données indicatives de la consommation d'heures complémentaires pour un exercice :

- ❶ Volume d'heures complémentaires en francs
- ❷ Nombre d'heures complémentaires
- ❸ Nombre de postes d'enseignants
- ❹ Nombre et nature des diplômes
- ❺ Nombre d'étudiants
- ❻ Volume des crédits pédagogiques (documents et équipements pédagogiques)
- ❼ Ratio $\frac{HC}{DGF}$
- ❽ Ratio $\frac{\text{Heures d'enseignement/cycle}}{\text{Nombre d'étudiants/cycle}}$
- ❾ Comparaison au niveau de l'Etablissement avec les résultats issus du modèle SAN REMO.

La pertinence de ces indicateurs n'est réelle que lorsqu'on en mesure l'évolution sur plusieurs exercices (période de 3 à 5 ans).

Quelques exemples de courbes sont présentés dans les pages suivantes, ainsi qu'un extrait de l'analyse effectuée par le Ministère sur les comptes financiers 95.

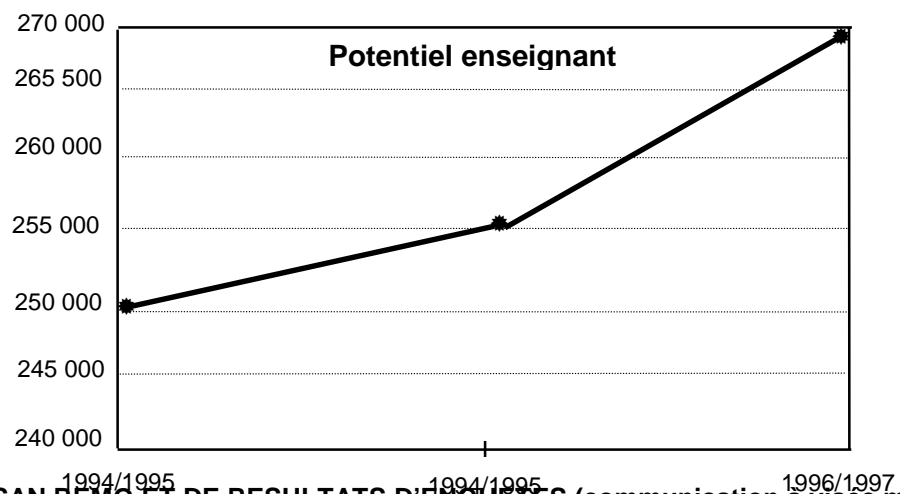
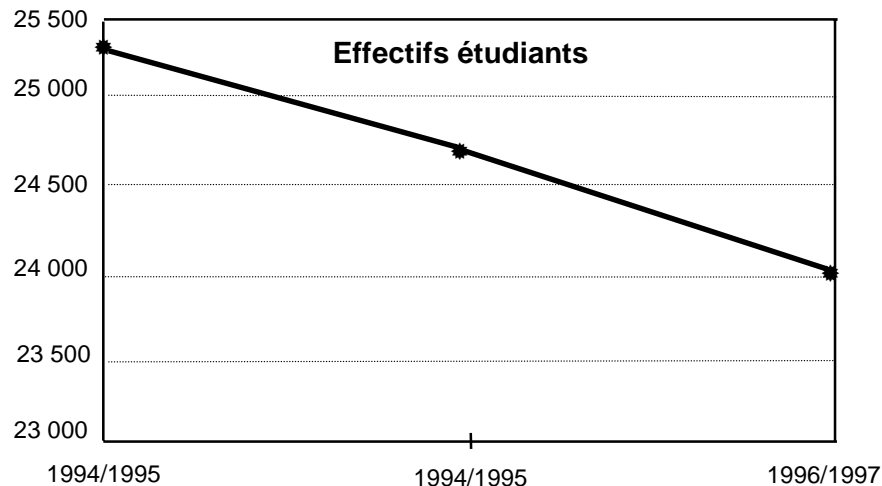
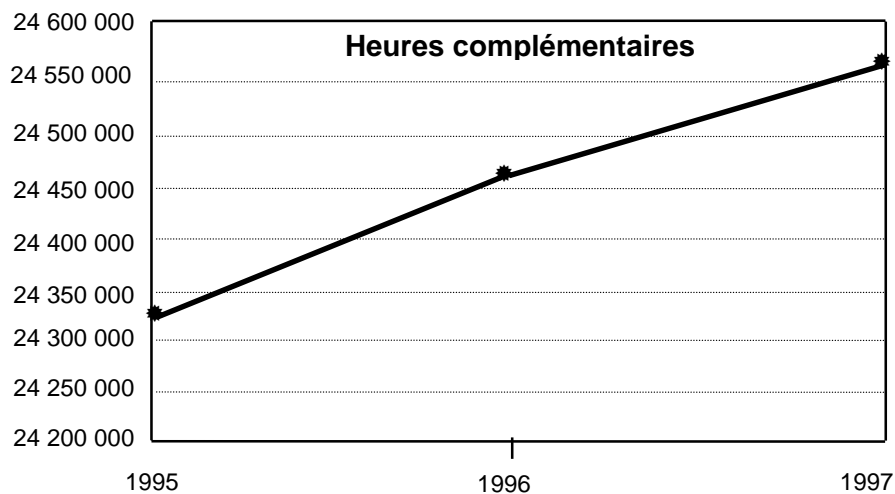
Vous trouverez également un exemple de rapprochement de données : le tableau élaboré en 1996 par le Ministère à partir d'informations issues du système SAN REMO et des résultats d'une enquête portant sur les heures complémentaires en 1995.

N.B. : Les chiffres sont obsolètes

ETD = ETE (Equivalence Temps d'Enseignement calculé sur la base d'enseignement fait dans le cadre de TD)

Exemple d'indicateurs d'une charge d'enseignement non maîtrisée

Heures complémentaires, en francs			Effectifs étudiants			Potentiel enseignant, en ETD		
1995	1996	1997	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1994/1995	1995/1996	1996/1997
24 327 449	24 465 943	24 560 000	25 397	24 748	24 056	250 646	254 912	269 166



RAPPROCHEMENT DE DONNEES SAN REMO ET DE RESULTATS D'ENQUETES (communication à visée méthodologique, les chiffres étant obsolètes)

		(1)	(2)	(3)	(3bis)	(4)	(5)	(6)	(7)
Etablissements	D.G.F	Potentiel Théorique enseignant ETE	Dotation Théorique enseignant ETE	Heures complémentaires en ETE	Heures compl. en Francs (Tx moyen = 229,36)	= (1) + (3)	HC par ETE	Pot. réel/ Dot. th. en %	HC/D.G.F. en %
AIX-MARSEILLE 1	28 299 000	1 026,33	1 016,52	418,27	18 419 474,69	1 444,60	78,25	142,11	65
AIX-MARSEILLE 2	29 313 000	502,67	494,85	220,08	9 691 792,44	722,75	84,06	146,06	33
AIX-MARSEILLE 3	25 347 000	625,00	598,45	475,07	20 920 929,00	1 100,07	145,94	183,82	83
AMIENS	27 605 000	641,00	804,96	233,53	10 284 007,23	874,53	69,95	108,64	37
ANGERS	27 095 000	470,33	597,61	430,86	18 973 795,47	901,19	175,89	150,80	70
ANTILLES-GUYANE	15 843 000	275,83	348,90	204,96	9 025 774,72	480,79	142,67	137,80	57
ARTOIS	15 559 000	248,17	302,40	186,28	8 203 347,01	434,45	144,12	143,67	53
AVIGNON	10 556 000	218,33	247,06	97,51	4 294 196,25	315,85	85,75	127,84	41
BESANCON	25 784 000	713,67	731,78	385,89	16 993 282,40	1 099,55	103,82	150,26	66
BORDEAUX 1	30 088 000	630,00	747,23	185,84	8 184 071,79	815,84	56,64	109,18	27
BORDEAUX 2	21 724 000	335,83	357,96	159,06	7 004 757,63	494,90	90,94	138,26	32
BORDEAUX 3	15 136 000	487,50	505,59	191,49	8 432 753,04	678,99	75,42	134,30	56
BREST	28 963 000	567,33	623,33	289,90	12 766 162,52	857,23	98,11	137,52	44
CAEN	33 000 000	826,33	863,13	404,33	17 805 391,42	1 230,66	93,95	142,58	54
CERGY-PONTOISE	15 083 000	296,50	361,22	336,72	14 828 124,00	633,22	218,04	175,30	98
CHAMBERY	20 637 000	356,50	398,85	243,51	10 723 377,70	600,01	131,15	150,43	52
CLERMONT-FERRAND 1	11 484 000	208,33	173,68	132,22	5 822 398,45	340,55	121,85	196,08	51
CLERMONT-FERRAND 2	20 532 000	591,83	670,24	247,68	10 906 985,44	839,51	80,35	125,25	53
CORSE	5 964 000	135,67	122,46	106,93	4 708 760,80	242,59	151,33	198,09	79
DIJON	30 958 000	822,50	870,76	352,21	15 510 189,16	1 174,71	82,22	134,91	50
EVRY VAL D'ESSONNE	11 000 000	220,50	212,34	173,82	7 654 492,13	394,32	151,35	185,70	70
GRENOBLE 1	33 131 000	864,50	837,14	319,45	14 067 454,14	1 183,95	70,95	141,43	42
GRENOBLE 2	18 062 000	386,17	369,98	358,46	15 785 619,48	744,63	178,23	201,26	87
GRENOBLE 3	9 615 000	301,33	174,56	100,14	4 409 831,14	401,47	63,81	229,99	46
LA REUNION	13 879 000	259,33	289,76	100,28	4 415 877,77	359,61	74,24	124,10	32
LA ROCHELLE	9 319 000	139,67	216,97	134,27	5 912 823,23	273,94	184,58	126,25	63
LE HAVRE	11 618 000	164,33	209,13	162,39	7 151 329,75	326,73	189,73	156,23	62
LE MANS	14 910 000	310,33	350,44	127,54	5 616 567,68	437,88	78,91	124,95	38
LILLE 1	58 656 000	1 215,00	1 146,39	523,10	23 035 988,59	1 738,10	82,66	151,62	39
LILLE 2	25 617 000	378,50	427,64	222,54	9 799 871,21	601,04	112,89	140,55	38
LILLE 3	34 572 000	680,83	593,92	255,31	11 243 112,52	936,14	72,00	157,62	33

		(1)	(2)	(3)	(3bis)	(4)	(5)	(6)	(7)
Etablissements	D.G.F	Potentiel Théorique enseignant ETE	Dotation Théorique enseignant ETE	Heures complémentaires en ETE	Heures compl. en Francs (Tx moyen = 229,36)	= (1) + (3)	HC par ETE	Pot. réel/ Dot. th. en %	HC/D.G.F. en %
LIMOGES	18 809 000	433,83	457,97	206,03	9 072 816,21	639,86	91,18	139,72	48
LITTORAL	16 528 000	280,17	349,40	302,85	13 336 596,93	583,02	207,54	166,86	81
LYON 1	40 647 000	950,50	949,48	362,34	15 956 623,87	1 312,84	73,19	138,27	39
LYON 2	26 017 000	641,17	675,06	315,09	13 875 591,92	956,26	94,35	141,65	53
LYON 3	20 280 000	452,83	438,84	297,31	13 092 676,15	750,14	126,06	170,94	65
MARNE-LA-VALLEE	11 921 000	230,50	265,44	40,10	1 766 072,00	270,60	33,41	101,95	15
MONTPELLIER 2	21 826 000	651,50	619,00	169,97	7 484 966,11	821,47	50,09	132,71	34
MONTPELLIER 3	19 859 000	553,00	562,51	180,30	7 939 988,43	733,30	62,60	130,36	40
MULHOUSE	9 159 000	210,67	170,55	100,09	4 407 755,84	310,76	91,22	182,21	48
NANCY 1	28 661 000	592,33	606,09	218,42	9 618 379,42	810,75	70,80	133,77	34
NANCY 2	19 225 000	492,50	513,91	214,73	9 456 199,70	707,23	83,71	137,62	49
NANTES	37 365 000	892,67	979,22	610,61	26 889 357,83	1 503,27	131,33	153,52	72
NICE	24 832 000	876,50	858,90	346,72	15 268 467,48	1 223,22	75,95	142,42	61
ORLEANS	23 203 000	565,50	633,79	396,92	17 479 333,74	962,42	134,76	151,85	75
PACIFIQUE	16 000 000	113,00	86,94	102,30	4 504 944,62	215,30	173,82	247,63	28
PARIS 1	30 696 000	936,83	946,42	478,40	21 067 208,00	1 415,23	98,05	149,53	69
PARIS 2	12 405 000	346,83	371,92	132,36	5 828 945,58	479,20	73,27	128,84	47
PARIS 3	13 358 000	507,67	498,95	197,59	8 701 459,68	705,26	74,73	141,35	65
PARIS 4	13 883 000	643,50	661,01	136,33	6 003 573,17	779,83	40,68	117,98	43
PARIS 5	39 065 000	701,33	742,98	348,93	15 365 757,69	1 050,26	95,52	141,36	39
PARIS 6	53 650 000	1 586,00	1 176,19	114,91	5 060 121,35	1 700,91	13,91	144,61	9
PARIS 8	31 275 000	743,67	702,73	548,61	24 159 213,01	1 292,28	141,64	183,89	77
PARIS 9	20 380 000	361,33	253,22	359,72	15 841 115,32	721,06	191,14	284,75	78
PARIS 10	31 227 000	970,67	937,65	330,48	14 553 523,21	1 301,15	65,37	138,77	47
PARIS 11	39 793 000	1 230,17	1 055,47	573,10	25 237 532,94	1 803,26	89,45	170,85	63
PAU	22 336 000	499,00	521,82	273,62	12 049 428,92	772,62	105,28	148,06	54
PERPIGNAN	8 153 000	229,67	276,34	136,16	5 996 314,03	365,83	113,83	132,38	74
POITIERS	34 503 000	840,50	977,54	653,89	28 795 468,80	1 494,39	149,37	152,87	83
REIMS	30 882 000	643,67	768,20	322,04	14 181 761,92	965,71	96,06	125,71	46
RENNES 1	37 932 000	856,00	879,32	232,34	10 231 475,52	1 088,34	52,11	123,77	27
RENNES 2	22 166 000	592,50	654,67	372,92	16 422 532,49	965,42	120,85	147,47	74
ROUEN	32 131 000	740,33	831,46	393,70	17 337 375,55	1 134,03	102,10	136,39	54
SAINT ETIENNE	18 709 000	393,00	416,31	243,20	10 709 965,20	636,20	118,82	152,82	57

		(1)	(2)	(3)	(3bis)	(4)	(5)	(6)	(7)
Etablissements	D.G.F	Potentiel Théorique enseignant ETE	Dotation Théorique enseignant ETE	Heures complémentaires en ETE	Heures compl. en Francs (Tx moyen = 229,36)	= (1) + (3)	HC par ETE	Pot. réel/ Dot. th. en %	HC/D.G.F. en %
STRASBOURG 1	28 809 000	731,67	730,45	259,89	11 444 834,64	991,56	68,20	135,75	40
STRASBOURG 2	9 992 000	423,67	407,70	132,21	5 822 058,61	555,87	59,91	136,34	58
STRASBOURG 3	13 683 000	224,00	158,58	188,22	8 288 687,98	412,22	161,33	259,95	61
TOULOUSE 1	16 728 000	387,33	346,63	200,73	8 839 785,30	588,07	99,50	169,65	53
TOULOUSE 2	28 428 000	694,00	850,19	430,52	18 958 726,26	1 124,52	119,11	132,27	67
TOULOUSE 3	38 912 000	1 127,50	1 233,56	291,26	12 826 400,98	1 418,76	49,60	115,01	33
TOURS	34 891 000	685,17	816,95	382,64	16 850 161,76	1 067,80	107,22	130,71	48
VALENCIENNES	21 488 000	352,50	391,70	355,46	15 653 401,32	707,96	193,61	180,74	73
VERSAILLES-SAINT QUENTIN	18 866 000	378,17	378,46	123,39	5 433 610,60	501,55	62,65	132,52	29
TOTAL	1 718 022 000	40 663	41 819	19 856	874 402 749	60 520	93,75	144,72	51

II

L'OFFRE DE FORMATION ET LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT

1- Pré-requis pour piloter une offre de formation

La définition d'une offre de formation et de la charge d'enseignement correspondante, pour un Etablissement donné, s'appuie sur un ensemble de pré-requis que nous vous suggérons de prendre en compte.



Détermination d'un cadre de fonctionnement

La maîtrise et la connaissance de la charge suppose une réflexion sur le cadre de fonctionnement de l'Etablissement. Le modèle induit par cette réflexion, certes évolutif, mais dont il faut espérer une certaine stabilité au cours du temps, doit permettre à la fois :

- de s'interroger sur les pratiques pédagogiques de l'Etablissement,
- de réfléchir sur les conditions de travail des enseignants et des étudiants,
- de construire un indicateur d'activité global de l'Etablissement.

Elle passe par la fixation de normes internes pour :

- les effectifs : calcul sur les inscrits administratifs (IA), ou les inscrits pédagogiques (IP), ou $(IA + IP)/2$ ou toute autre pondération,
- les seuils de dédoublements pour TD - TP - CM,
- les rapports CM/TD,
- les spécificités disciplinaires et les contraintes de locaux.

L'analyse de la mise en oeuvre de la norme permet de détecter les points nécessitant un changement. Pour cela, pensez aux actions suivantes :

- constat sur la façon dont la norme est adoptée,
- mise en oeuvre d'éventuelles modifications.

Cette réflexion met en exergue les différences de modalités de fonctionnement entre les secteurs disciplinaires de l'Université avec tous les risques de tension et de conflit qui peuvent surgir.

Les éléments de la norme ne peuvent en général être uniques pour tout l'Etablissement. La norme n'est pas un dogme ou un facteur de rigidité, c'est un outil d'adaptation.

Il est toujours nécessaire de prévoir, par grands secteurs disciplinaires, des aménagements spécifiques, mais il est essentiel que la réflexion soit partagée et admise par tous : que, par exemple, les littéraires admettent le seuil de dédoublement des TP de sciences ou que les scientifiques admettent les normes de fonctionnement en laboratoire de langues par exemple.

Vouloir l'uniformisation à tout prix peut faire capoter le dialogue, mais trop de particularités conduit à l'opacité.

Les normes ne peuvent et ne doivent pas être une retranscription en interne d'une norme San Remo ou d'une norme Garacès, même si ces deux méthodes peuvent inspirer la réflexion.

Elles doivent être reconnues par tous et une validation devant les instances de l'Etablissement est une bonne façon de susciter cette adhésion.



Réflexion sur la marge de manoeuvre à donner aux composantes pour atténuer les conflits et tensions

L'enjeu de cette réflexion porte sur l'autonomie à accorder aux UFR tout en restant dans un cadre politique général.

- Evaluation de la politique des UFR par le CEVU avec éventuellement boni ou pénalisation,
- adoption d'une méthode laissant une marge de manoeuvre aux composantes : exemple, 10 % de marge forfaitaire.
Les écueils à éviter : le CEVU ne joue pas son rôle d'évaluation ou le boni n'est donné qu'au coup par coup.



Détermination d'un calendrier annuel de procédures et désignation des responsables

Anticiper et répartir les responsabilités, en faisant découler du politique les actions à mener, sont les enjeux du calendrier.

Il s'agit, d'une part, de maîtriser le temps et, d'autre part, de distinguer ce qui relève du « politique » et ce qui relève du « technique ».

Il est bon, par exemple, de ne pas faire porter sur les ATOS des décisions ou des responsabilités qui sont celles du « politique » (Président ou Conseils).

- Etablir un calendrier annuel des procédures à mettre en oeuvre,
- déterminer les responsabilités des actions demandées dans les procédures.

Il convient toutefois d'éviter certaines lourdeurs administratives qui rendent difficiles les adaptations. Les procédures se doivent d'être évolutives et souples.

2- Les étapes du processus de création d'enseignements nouveaux

Vous voulez créer un nouvel enseignement, procédez par étapes et pensez pour chacune aux actions listées ci-après.



1 Détermination d'un cadre pour les projets nouveaux

(cf. lettre de cadrage ci-après)

Ce cadre est à rapprocher du cadre de fonctionnement du chapitre précédent :

- cadre politique,
- normes techniques,
- critères de sélection de projets,
- procédures de sélection.



2 Proposition de commande

Il s'agit de construire un dossier réaliste et complet sur 2 plans :

- pédagogique
- financier.

◆ Identifier les besoins de formation nouvelle

- Identification des forces et faiblesses de l'offre de formation (en menant des réflexions sur l'évolution de la démographie, sur l'articulation avec la politique de recherche).
- Détermination de l'origine du besoin :
 - initiative interne,
 - demande externe,
 - transformation de diplômes de formation continue en formation initiale.

- Détermination de l'objectif de la formation :
 - en menant une étude par l'amont : pour quel public ?
 - en menant une étude par l'aval : pour quelle insertion professionnelle ?
Quelle poursuite d'étude ? Vers quelle filière ? Avec quelle capacité ?

◆ **Faire une proposition**

- Lancement d'un appel à propositions.
- Définition du cadrage de cet appel (nombre de diplômes à créer...).
- Communication du cadre aux dirigeants et aux composantes.
- Remise d'une lettre de cadrage des initiatives en rappelant les objectifs et la politique interne de l'Université (voir exemple ci-après).
- Classification des différents projets qui concernent le même thème et mise en évidence de la cohérence avec les diplômes existants.



Mise en place des procédures permettant aux instances de faire de vrais choix politiques : le volet financier

- Calcul du coût de l'enseignement (coût total et/ou coût marginal en tenant compte des enseignements communs) : calcul de la charge sur la base d'effectifs simulés.
- Découpage des enseignements par nature (CM, TD, TP) en respectant les normes internes.
- Découpage des effectifs et mise en place d'un dispositif qui laisse une marge de manoeuvre.
- Création d'une base de référence selon des critères et des limites propres à l'Université.

4 Instruction - négociation

- Désignation d'un responsable porteur du diplôme.
- Transcription de toutes ces informations dans un dossier de demande d'habilitation d'enseignement nouveau.
- Envoi du dossier vers les équipes de direction.
- Chiffrage du coût du projet.
- Négociation et ajustements éventuels du dossier.

5 Décision

- Décision de l'habilitation.
- Décision de la mise en oeuvre.

Exemple de lettre de cadrage

UNIVERSITE X

LE PRESIDENT

Ville Y, le 7 septembre 1994

Objet : contrat d'Etablissement, lettre de cadrage en vue des projets d'habilitations

MM Les Directeurs,
MM Les Responsables de département, de sections et de diplômes,

Le deuxième contrat de développement de l'Université X doit être rédigé dans les toutes prochaines semaines. La période de réflexion préalable qui s'ouvre aujourd'hui doit prendre en compte les acquis et les objectifs du précédent contrat tout en développant des axes nouveaux, permettant d'adapter notre dispositif de formation aux mutations du monde socio-économique et à notre public toujours plus divers dans ses acquis et ses motivations.

A une période dominée par la forte croissance des effectifs étudiants va succéder une période d'accroissement plus modéré qui doit permettre de faire porter notre effort sur une amélioration qualitative de notre système de formation.

Je ne doute pas que vos propositions seront nombreuses, connaissant la richesse de notre potentiel : toutefois, des impératifs de cohérence s'imposent qui exigeront des choix et ce sera le rôle des instances délibératives de l'Etablissement que de sélectionner et hiérarchiser les propositions pour les assembler dans un projet global et cohérent. Aussi, me paraît-il nécessaire de fixer au préalable les grandes orientations dans le cadre desquelles doivent s'insérer vos propositions.

En ce qui concerne le premier cycle, la priorité sera donnée aux améliorations permettant de prendre en compte les mutations de notre public. En particulier, je vous invite vivement à réfléchir aux effets que l'on peut attendre de la réforme du baccalauréat, dont certains se dessinent déjà et qui vont nécessiter des adaptations des filières et parcours actuels pour éviter d'engager massivement des jeunes bacheliers dans des impasses. La réponse à ce défi doit également satisfaire aux exigences d'adaptation des DEUG aux nouvelles maquettes. Le développement des nouvelles technologies éducatives me semble également un virage que nous devons prendre au cours de ce contrat.

En deuxième et troisième cycle, le rééquilibrage souhaité des effectifs devrait s'accomplir progressivement à mesure de la montée en charge des filières nouvellement créées. Pour les filières générales, les priorités doivent porter sur les poursuites d'études pour les étudiants issus de nos DEUG dans les quelques secteurs où nous affichons encore des lacunes importantes. Il conviendrait également d'envisager des dispositifs permettant d'intégrer des étudiants de filières courtes dans des conditions meilleures qu'actuellement, bien que ce type de parcours n'ait pas vocation à devenir un cursus habituel.

Pour le développement des filières professionnalisantes qui, je le rappelle, sont, par leur nombre et leur qualité, l'une des spécialités reconnues de notre Etablissement, les projets nouveaux seront bienvenus, mais je tiens ici à rappeler quelques principes afin d'éviter une prolifération anarchique, gaspilleuse de moyens auxquels nous risquons de ne pouvoir faire face dans l'avenir.

1. Elles ont vocation à rayonner bien au-delà de notre bassin de recrutement de premier cycle. Ce doit être un moyen d'attirer à Y des étudiants de qualité qui permette de s'affranchir de l'étroitesse de notre bassin de recrutement. C'est aussi le moyen de contribuer à faire connaître à des jeunes la réalité d'une ville qui souffre d'un déficit en termes d'image.
2. Elles devront concerner des promotions significatives. Il ne peut être question, compte tenu de l'engagement en moyens que représentent ces filières, de se satisfaire d'effectifs confidentiels de quelques unités. L'objectif de promotion d'une vingtaine d'étudiants doit être un minimum modulable en fonction des spécificités disciplinaires bien évidemment.
3. L'engagement des professionnels devra être réel et objectivement mesurable, y compris en termes financiers et d'apport pédagogique. Chaque fois qu'il est possible, on recherchera des formules d'alternance permettant de bénéficier de financements annexes. L'importance de ces derniers peut conduire à moduler les critères de l'alinéa précédent.
4. Ce doit être l'occasion d'ouvrir des collaborations entre composantes et de briser le carcan disciplinaire, et par là même, de fédérer les énergies et renforcer la cohésion d'un Etablissement autour de collaborations concrètes sur des projets communs.
5. Enfin, la pertinence des projets sera également analysée au vu de la carte régionale des formations comparables et de la qualité de l'articulation des projets avec nos compétences en matière de recherche, de leur insertion dans les axes de développement de l'économie locale et régionale : plus que jamais notre compétence vient, pour une large part, de notre savoir-faire en matière de recherche ou de transfert de technologie et des liens étroits que nous avons pu, dans ce cadre, lier avec les professions.

Dans tous les cas, les projets ne pourront se concrétiser qu'à un rythme plus modéré que celui des dernières années compte tenu de la contrainte en moyens que nous connaissons. L'analyse critique des différents projets nécessaires pour établir le projet d'Etablissement et hiérarchiser les propositions sera nécessairement sévère. Elle se fera au vu de la pertinence de la réponse de vos projets à ces objectifs. Je saisirai, en temps utile, les instances compétentes pour mener cette analyse.

Veillez croire, mon cher Collègue, à mon total dévouement.

3- La charge d'enseignement

L'offre de formation conditionne la charge d'enseignement.

La maîtrise de cette charge passe par des étapes de prévision, de décision et de suivi de l'exécution.

Pour chacune de ces étapes, nous vous suggérons, ci-après, une liste d'actions.

1 Calcul de la charge prévisionnelle

- A la fin de l'année précédente, simulation prévisionnelle de la charge d'enseignement créée par l'offre de formation :
 - effectifs attendus en première année,
 - taux de passages,
 - effet des modifications réglementaires,
 - nouveaux diplômés et impact de ces créations sur l'effectif des autres diplômés.
- Prise en compte de règles internes sur le calcul de la charge.

2 Calcul de la charge réelle

- Définition d'une périodicité du calcul de la charge réelle.
- Calcul du coût réel d'après les effectifs réels : en tenant compte des répartitions des options et de la nature des enseignements (CM, TD, TP) et des pertes (semaines sans cours).

Ci-après vous sont présentés des exemples de décomposition et de calcul de la charge.



Procédures de prise de décision

- Définition du rôle des instances appelées à statuer sur la charge (UFR, départements, CEVU, CA, VP...).
- Désignation du responsable de la décision finale.
- Instauration d'une date de décision.
- Mise en oeuvre de la procédure pour aboutir à une décision sur la charge d'enseignement.

 **Remarque :**

Imposition de délais : la charge de l'année suivante doit être arrêtée dès le printemps ou du moins avant le début des enseignements, en juin de préférence.

Exemple

La demande d'habilitation est déconnectée de la mise en oeuvre d'un enseignement

CHARGES D'ENSEIGNEMENT 1996-1997

1 ↓	2 ↓		3 ↓	4 ↓	5 ↓
95-96	95-96		96-97	96-97	96-97
Dotation	Réel		Théoriques	Demandes	Dotation
	10/06/96		03/06/97	07/11/96	14/11/96
2887	2901	AES CAPACITE SPORTS	2805	2734	2734
		sports		459	384
2250	3103	IUP MANAGEMENT	2880	2625	
375		2ème Groupe en 1ère et 2ème A		375	3 000
900	900	IPEC		900	900
862	862	DEUTIP 1ère A (Diplôme Université)		740	740
24000	23914	DEG (Droit Eco. Gestion)	23708	23538	23700
39032	38780	LLSH (Lettres Langues Sc. Humaines)	39096	39070	39200
8604	8689	ACP (Arts)	8120	8595	8650
78910	79149	TOTAL TREFILERIE	76608	79036	79308
		SCIENCES	↓		
34011	32908	FAC DE SCIENCES	36566	34050	34700
4320	4299	ISTASE (Ecole Ingénieur)	4017	4332	4350
2050	2050	IUP Vision (1 Groupe en 1e et 2e A)	2580	2650	2650
		1 Groupe (reçus-collés)	300	500	400
		DRT	150		
40381	39257	TOTAL SCIENCES	43612	41532	42100
3141	3141	DIVERS	3103	3103	3103
122432	121547	TOTAL UNIVERSITE	123323	123671	124511
71712		POTENTIEL 95 (-5 moniteurs)	71712	71392	71392
		Postes créés 96	3456	3456	3456
480		- 3 congés thématiques 96	288	288	288
71232	71232	POTENTIEL REEL DISPONIBLE	74880	74560	74560
51200	50315	HC	48443	49111	49951
12 800 000F	12 578 725 F		12 110 854 F	12 277 750 F	
	1388	REPLACEMENTS		1500	1500
	1420	MEDECINE		1270	1270
	333	EPS		333	333
	3141	TOTAL DIVERS		3103	3103
545	537	DUPM (Diplôme professionnel de pédagogie musicale)			
03/01/96	03/06/96		03/06/97	08/11/96	14/11/96

1 : Dotation aux composantes.

2 : Consommation réellement constatée en fin d'année.

3 : Calcul théorique de la charge par le SG suivant les normes arrêtées par l'Université.

4 : Demande des composantes.

5 : Dotation après arbitrage VP et CEVU.

6 : Délocalisation.

7 : Charge fléchée pour cette action nouvelle.

8 : Détail tableau 2.

9 : Réorientation reçus collés médecine (charge fléchée pour cette action).

10 : Total des charges réparties aux facultés et instituts (sauf IUT).

11 : Différence total charges autorisées aux composantes - potentiel réel.

12 : Coût indicatif forfaitaire. La colonne « théoriques » 96-97 inclut :

- les nouveaux diplômes ouverts par décision du CEVU,
- les simulations d'effectifs,
- les actions nouvelles décidées par le CA et CEVU.

13 : Heures affectées à des opérations spécifiques ou gérées par d'autres services ne participant pas à l'analyse globale ci-dessus.

SCIENCES (1994-95)															
Filière	Poids	CM	ETD	TD	TP	EFFECT	30/40 Nb TD	CHARGE TD	20/30 Nb TP	CHAR TP	ETD	CHARGE Totale	TDL		
DEUST PIERRE 1eA	651	88	132	563		18	1	563	0	0		695			
DEUST PIERRE 2eA	677	72	108	605		18	1	605	0	0		713			
DEUG A MIAS 1	575	275	412.5	150	125	264	9	1350	13	1625	1083	2846	25	225	
DEUG A SM1	575	275	412.5	150	125	287	10	1500	14	1750	1167	3079	25	250	
OPTION VISION												65			
DEUG SVT1	575	550	825	150	125	471	16	2400	24	3000	2000	5225	25	400	
DEUG A MIAS 2	575	275	412.5	150	125	96	3	450	5	625	417	1279	25	75	
DEUG A SM2	575	275	412.5	150	125	70	2	300	4	500	333	1046	25	50	
DEUG SV2	550	275	412.5	150	125	262	9	1350	13	1625	1083	2846	25	225	
DEUG ST2	575	275	412.5	150	125	33	2	300	2	250	167	879	25	50	
DEUG A ROANNE 1eA	575	275	412.5	150	125	85	3	450	4	500	333	1196	25	75	
DEUG A ROANNE 2eA	575	275	412.5	150	125	27	1	150	1	125	83	646	25	25	
LICENCE MATH	500	225	337.5	245	30	93	3	735	5	150	100	1173		1375	
MAITRISE MIM	500	225	337.5	225	50	13	1	225	1	50	33	596			
MAITRISE MATH	500	250	375	250			1	250	0	0	0	540			
DEUG TELECOMM	553	282	423	271	97	30	1	271	2	194	129	823			
LICENCE TELECOMM	642	395	592.5	247	79	39	2	494	2	158	105	1192			
MAITRISE TELECOMM	584	372	558	212	96	39	2	424	2	192	128	1110			
LICENCE BIOLOGIE	500	250	375	150	100	118	4	600	6	600	400	1375			
Mention sc Terre	200	100	150	100		52	2	200	3	0	0	350			
MAITRISE BIOLOGIE	500	250	375	150	100	60	2	300	3	300	200	875			
LICENCE SC PHYSIQUE	500	250	375	150	100	50	2	300	3	300	200	875			
MAITRISE SC PHYSIQUE	500	250	375	150	100	7	0	0	0	0	0	375			
CP MST TTMP	250		0	250		0	0	250	0			250			
1e A MST TTMP	838	275	412.5	225	338	15	1	225	1	338	225	863			
2e A MST TTMP	838	275	412.5	225	338	18	1	225	1	338	225	863			
DESS INSTRUMENTAT	600	200	300	200	200	20	1	200	1	200	133	633			
DESS MATIERES PLAST.	300	100	150	200			0	0	0	0	0	450			
DESS TECHNO CONTRO	300	100	150	200		12	0	0	1	200	133	450			
DESS INFO NUM	300	100	150	200		6	0		0			450			
DEA ANALYSE NUM	100	100	150	0		4						150			
DEA ELECTRONIQUE	0	0	0	0		0						0			
DEA IMAGES	100	100	150	0		17						150			
DEA OPTIQUE OPTOEL	0	0	0	0		4						85			
DEA MAT MACROMOL	0	0	0	0		6						0			
DEA GEOSCIENCES	0	0	0	0		3						90			
CAPES PHYS-CHIMIE						20	1					500			
CAPES MATH	150	100	150	50		42	2	100				375			
TOTAL SCIENCES	6949	6949	10424			2263						35107	1375		
												36482			

1 : Poids du diplôme = heures étudiant

2 : TD Langues horaire

3 : Financement par d'autres Universités

SCIENCES							30/40		20/30						
----------	--	--	--	--	--	--	-------	--	-------	--	--	--	--	--	--

Filière	Poids	CM	ETD	TD	TP	EFFECT	Nb TD	CHARGE	Nb TP	CHAR	ETD	CHARGE	TDL	
								TD		TP		Totale		
1eA INGENIEUR	776	368	552	284	124	45	2	568	3	372	248	1368		
2eA INGENIEUR	849	448	672	265	136	57	2	530	3	408	272	1474		
3eA INGENIEUR	772	547	820.5	205	20	44	2	410	2	40	27	1257		
TOTAL ISTA												4099	4330	
IUP 1eA VISION	670	242	363	287		40	2	574				937		
IUP 2eA VISION	670	330	495	155		21	2	310				805		
IUP 3eA VISION	670	335	502.5	335		12	1	335				838	2580	

**ETABLISSEMENT DE LA CHARGE
PEDAGOGIQUE
(en Heures Eq TD) du Département d'Histoire
pour ses enseignements de 1^{er} cycle
pour l'année 1997-1998**

CALENDRIER

1^{ère} estimation : Juin 1997

Etablissement de la charge réelle : Octobre 1997

La charge est négociée entre le Vice-Président chargé de la pédagogie et le responsable de la composante (Directeur d'UFR) assisté du Directeur de Département concerné.

DEUX ELEMENTS PRINCIPAUX DANS LA PROCEDURE

La maquette du DEUG

Les effectifs :

- prévisionnels (à partir de l'évolution des pré-inscriptions administratives)
- réels (dès les inscriptions pédagogiques)

LE DEUG D'HISTOIRE

Comme tous les DEUG de l'Université, le DEUG d'Histoire est organisé en 12 modules dont les volumes horaires apparaissent dans le tableau suivant :

1 ^{ère} année		2 ^{ème} année	
S1.....S13	S14.....S26	S1.....S13	S14.....S26
MAJ1 (78 h) 52 H CM 26 H TD	MAJ2 (78 h) 52 H CM 26 H TD	MAJ3 (104 h) 65 H CM 39 H TD	
TUTORAT (TUTORAT/SOUTIEN) 26 HTD		MAJ4 (104 h) 65 H CM 39 H TD	
MIN 1 (52 h)	MIN 2 (52 h)	MAJ5 (78 h) 52 H CM 26 H TD	
OPTION O1 (52 heures)		MIN 3 (78 h)	
LANGUE L1 (39 heures)		OPTION O2 (52 heures)	
		LANGUE L2 (39 heures)	

Cette organisation, commune à tous les DEUG de l'Etablissement, fait apparaître différents enseignements :

- les enseignements d'Histoire (formation majeure, MAJ dans le tableau) que reçoivent tous les étudiants (de 1^{ère} comme de 2^{ème} année) inscrits en DEUG d'Histoire,
- les enseignements d'autres disciplines (relevant d'autres filières) que reçoivent ces mêmes étudiants : enseignements de formation mineure (MIN), optionnels ou de langue.

Ainsi, le département d'Histoire offre des enseignements aux étudiants d'autres filières (mineure d'orientation au premier semestre, mineure de complément ou de diversification au deuxième semestre et en deuxième année).

Chaque département gère les enseignements qu'il assure et se voit affecter les moyens correspondants, que ce soit pour ses propres étudiants ou les étudiants qu'il accueille des autres filières.

Une exception est faite pour l'enseignement de l'Anglais, géré dans chaque département, qui reçoit les moyens correspondants mais les reverse à la composante dont dépendent les enseignants de langue.

Les enseignements optionnels sont au choix des étudiants. Une liste unique est établie pour l'Université, elle est composée d'une centaine d'options pour les 8 000 étudiants de DEUG 1 et 2. Le département d'Histoire propose 10 options de cette liste.

LES EFFECTIFS

Entre mai et juillet, un tableau de prévisions d'effectifs des étudiants de 1^{ère} année est régulièrement mis à jour en fonction des pré-inscriptions puis des inscriptions des nouveaux bacheliers.

Les variations par rapport à l'année précédente, éventuellement corrigées en fonction de phénomènes particuliers à certaines filières, permettent d'établir les prévisions filière par filière pour les formations majeures et mineures, ainsi que pour les enseignements d'option et de langue.

Les effectifs de l'année antérieure et les taux de passage permettent d'effectuer les prévisions de la 2^{ème} année.

Dans tous les cas, c'est l'évolution des effectifs qui est prise en compte puisque c'est elle qui détermine le nombre de groupes susceptibles d'ouvrir ou de fermer.

En octobre, la prise en compte des inscriptions pédagogiques permet de déterminer les effectifs réels, module par module.

LE TABLEAU DES CHARGES

L'adoption de normes communes à l'Université (dédoublage possible des groupes au-delà de 40-45 pour les TD et 200 pour les CM) permet d'établir le tableau des charges comme le montre le document suivant pour le DEUG d'Histoire.

**CHARGES DEUG 1 ET 2
DEPARTEMENT HISTOIRE
ANNEE 1997-1998**

MODULES	EFF. PREV.	CM				TD				TP				TOTAL
		Nb gr	heures hebdo	heures année	charge annuelle Eq TD	Nb gr	heures hebdo	heures année	charge annuelle Eq TD	Nb gr	heures hebdo	heures année	charge annuelle Eq TD	
1^{ère} ANNEE														
MAJEURE 1	450	2	4	52	156	10	2	26	260					416
MAJEURE 2	450	2	4	52	156	10	2	26	260					416
MINEURE 1 orientation	180	1	3	39	58,5	4	1	13	52					110,5
MINEURE 1 complément	60	1	3	39	58,5	2	1	13	26					84,5
MINEURE 2 complément	60	1	3	39	58,5	2	1	13	26					84,5
MINEURE 2 diversification	140	1	3	39	58,5	4	1	13	52					110,5
LANGUE ANGLAIS (1 ^{ère} année)	400				0	10	1,5	39	390					390
TUTORAT	450					18	2	26	468					468
2^{ème} ANNEE														
MAJEURE 3	340	2	2,5	65	195	8	1,5	39	312					507
MAJEURE 4	340	2	2,5	65	195	8	1,5	39	312					507
MAJEURE 5	340	2	2	52	156	8	1,5	26	208					364
MINEURE 3 complément	50	1	2	52	78	1	1	26	26					104
MINEURE 3 diversification	75	1	2	52	78	2	1	26	52					130
LANGUE ANGLAIS (2 ^{ème} année)	270					6	1,5	39	234					234
OPTIONS (10)														605
TOTAL DEUG					1248				2678					3926

Ce tableau est constitué sur la base des effectifs prévisionnels.

Il restera en Octobre 1997 à remplacer les effectifs prévisionnels par les effectifs réels et à procéder aux ajustements nécessaires. Par exemple les enseignements optionnels dont l'effectif n'atteint pas 20 lors des inscriptions pédagogiques ne sont pas ouverts.

Enfin, à cette dernière étape de la négociation, peuvent intervenir des éléments plus qualitatifs propres à chaque filière. Il sera par exemple possible d'attribuer à l'UFR les moyens nécessaires à l'ouverture en histoire d'enseignements de soutien à destination des étudiants en difficulté au second semestre.

III

POTENTIEL ET RAPPROCHEMENT POTENTIEL/CHARGE

1- Identification du potentiel théorique

L'enjeu de la connaissance du potentiel théorique est essentiel à la réflexion pour la mise en oeuvre d'une politique de gestion du personnel enseignant.

Les redéploiements et créations nouvelles nécessitent auprès de la présidence un tableau de bord de la situation du personnel, tant pour les discussions avec le Ministère de l'Education Nationale que pour les arbitrages en interne.

Cette connaissance permet l'établissement de ratios d'encadrement qui sont, avec la politique de recherche, l'un des deux indicateurs indispensables pour une affectation cohérente des emplois.

Pour évaluer le potentiel théorique, il est nécessaire de définir et d'adopter une méthode cohérente qui sera mise en oeuvre par les personnes adéquates. Nous vous suggérons les actions suivantes :

- Le calcul du potentiel théorique se fait par la formule :

$$\text{potentiel} = \text{nb d'enseignants} \times \text{service statutaire du grade correspondant.}$$

- Désignation des responsables qui maîtrisent le potentiel de l'Etablissement et qui auront le calcul du potentiel théorique en charge (VP, CEVU, Directeur d'UFR, Responsables de discipline ?).
- Recensement des supports budgétaires qui composent le potentiel d'enseignement (PR, MCF, ATER, professeur second degré, maître de langue, lecteur, PAST, vacataire, moniteur, contractuel...).
- Adoption d'une méthode de recensement du potentiel :
 - par discipline de rattachement ou d'enseignement,
 - par composante,
 - opérationnelle.

- Une vue croisée est également possible. Elle permet d'identifier les divergences selon la vision des acteurs.
- Définition d'un service statutaire pour chaque type de support budgétaire.
- Calcul du potentiel théorique.
- Mise en place d'indicateurs permettant un suivi de gestion :
 - taux d'encadrement par discipline de rattachement,
 - taux d'encadrement par discipline d'enseignement.
- Veiller à bien définir ces deux natures de discipline.

Les ratios potentiel/discipline ou potentiel/composante sont un outil utile mais qui ne doit pas conduire à oublier que l'affectation du personnel se fait à l'Etablissement (ou éventuellement dans certains cas (articles 33) aux composantes).

Le sentiment d'appartenance à la discipline de la composante ne doit pas primer au point que des sous-ensembles de l'Etablissement se considèrent « propriétaires » des emplois. Or le risque n'est pas négligeable de renforcer ce sentiment auprès des collègues et de favoriser un repliement sur soi, surtout dans les secteurs apparaissant mal encadrés.

Rappel réglementaire :

- Décret du 6 juin 1984, modifié par le décret du 17 juillet 1987 (articles 6 et 7).

2- Identification du potentiel réel

Connaître le potentiel réellement disponible, susceptible de couvrir une part de la charge, est l'enjeu de cette identification.

La multiplication de situations particulières, individuelles ou relatives à telle ou telle catégorie peut altérer de façon importante l'estimation du taux de couverture.

Ce doit être l'occasion d'une classification des pratiques et d'une réflexion sur l'opportunité de telle ou telle situation.

 **Remarque :**

Le potentiel réel diffère du potentiel théorique car il prend en compte les mesures propres à l'Etablissement qui peuvent réduire ce potentiel.

Comme pour le potentiel théorique, il est nécessaire de définir et d'adopter une méthode pour l'évaluation du potentiel réel. C'est pourquoi, nous vous suggérons les actions suivantes :

- Identification des heures de service hors enseignement initial :
 - a/ Identification des mesures propres à l'Etablissement si elles existent :
 - charges administratives,
 - activités pédagogiques hors enseignement (journées portes ouvertes, semaine d'accueil, entretiens d'orientation, tutorat, suivi de stage, de projet, document d'autoformation),
 - b/ Identification du potentiel en formation continue
 - c/ Identification des mesures prises dans un cadre national (congés sabbatiques, décharges...).
- Adoption d'une méthode de comptabilisation des heures hors enseignement :
 - soit comme une charge d'enseignement supplémentaire,
 - soit comme une diminution de potentiel.



Attention :

Le mode de comptabilisation choisi ne doit pas permettre la prise en compte des heures hors enseignement, à la fois en tant que charge et en tant que potentiel.

- Adoption d'une politique claire sur la comptabilisation des échanges de services entre Etablissements.
- Calcul du potentiel réel.

L'écueil est surtout important si l'Etablissement a choisi d'identifier les heures complémentaires car de longs débats peuvent s'établir pour savoir si certaines des activités précitées peuvent être incluses dans le service statutaire ou non.

Rappels réglementaires :

- Décrets du 12 janvier 1990, relatifs aux primes pédagogiques, d'encadrement doctoral, d'administration et pour charges administratives.
- Lettres des 21 mai et 22 novembre 1996 (DGES).
- Décret du 25 mars 1993 (articles 1a, 2 et 3).

3- Gestion du potentiel réel

Il s'agit de mettre en place, au niveau administratif, les moyens pour que le Président et son équipe puisse disposer en temps réel des informations nécessaires au pilotage de l'Etablissement.

Ces informations doivent, au moins pour partie et sous forme synthétique, constituer un volet de tableau de bord de l'Etablissement. Elles doivent permettre au Chef d'Etablissement d'avoir une vue claire de la situation pour les arbitrages internes.

Le potentiel étant défini, il convient d'en assurer le suivi avec les suggestions suivantes :

- Désignation d'un responsable de l'activité.
- Mise en place de la procédure de suivi du potentiel réel :
 - origine des informations (Service du personnel, Conseils restreints d'Etablissement, Chef d'unité pédagogique, Président de Commission de spécialistes),
 - date de leur fourniture,
 - élaboration des dispositifs relatifs à la reconnaissance d'un certain nombre d'actes propres à l'Etablissement ou de fonctions.
 - Collecte des informations :
 - * heures d'enseignement,
 - * échange de services,
 - * heures hors enseignement,
 - * congés.
- Mise en place d'un mode de rémunération des heures hors enseignement :
 - soit en heures spécifiques,
 - soit en décharge.

- Mise en place d'indicateurs de gestion permettant le suivi et l'analyse du potentiel.


Exemples :

1/ Ratio : $\frac{H}{E}$ par discipline, par UFR, par Université, ou suivant d'autres critères.

- si $\frac{H}{E} < 1$, l'Université possède une marge de manoeuvre et ne génère pas de la charge pour combler le potentiel.
- si $\frac{H}{E}$ est proche de 1, l'Université tend à générer de la charge.

2/ Taux d'encadrement par discipline

- réflexion sur les emplois vacants.

**Attention :**
Certains ratios peuvent générer des dérives.
(cf. encadré ci-contre)

- Analyse des informations suivant différents points de vue :
 - vue administrative,
 - vue politique,
 - vue opérationnelle.

Le suivi du potentiel réel est à effectuer à différents moments de l'année : calcul par anticipation puis prise en compte du réel au fur et à mesure de la connaissance de certains éléments, par exemple les enseignants non permanents, les nominations tardives de personnels permanents, les recrutements pour les postes vacants.

Un écueil est à éviter : que les composantes dans les Etablissements ou en fonction des statuts et des traditions se sentent soumises à une pratique inquisitoriale mal perçue.

RISQUE DE SURENCADREMENT

Dans une composante très spécialisée de l'Université Z, le rapport potentiel/charge est à peine inférieur à 1. Si une fluctuation d'effectifs fait baisser la charge, on peut être sûr qu'un gonflement artificiel de cette charge (« nouveaux enseignements », « expérimentations pédagogiques ») contribuera à combler les potentiels pour masquer les sous-services. A première vue, cette solution n'est pas totalement criticable si « l'export » des compétences de cette composante est impossible. Mais en réalité, il vaudrait mieux laisser apparaître les sous-services car, à terme, si les effectifs remontent ou si le potentiel baisse par départ d'un enseignant, le gonflement artificiel restera « acquis » et engendrera alors une consommation injustifiée d'HC. C'est exactement ce qui s'est passé à Z au cours des trois derniers exercices.

DU BON USAGE DES RATIOS

Dans l'Université W, l'enseignement des langues relève de deux composantes : une UFR spécialisée en langue, culture et littérature étrangère et un service commun d'enseignement aux non-spécialistes. Si on considère le rapport potentiel/charge pour le javanais, ce rapport est globalement inférieur à 1 et justifie des heures complémentaires. Mais en réalité, ce rapport est très inférieur à 1 pour l'enseignement aux non-spécialistes et un peu supérieur à 1 pour les départements spécialisés et si on se montre plus vigilant, il n'est pas impossible que l'on voue des heures complémentaires au service commun sans s'assurer que des échanges combleront les sous-services dans le département spécialisé !

Même si ces échanges ont bien lieu, il faut également veiller à ce qu'un module de javanais ne soit pas compté trois fois, comme charge au département spécialisé qui exporte du potentiel, comme charge au service commun qui gère cet enseignement, comme charge dans la composante qui est bénéficiaire de cet enseignement. Dans ce cas précis, les « ratios » n'ont de signification que si le domaine auquel ils s'appliquent est sans ambiguïté.

4- Rapprochement potentiel/charges

La maîtrise des heures complémentaires est un enjeu majeur des équipes de direction ; c'est un moyen de faire évoluer l'enseignement avec les marges dégagées par une bonne gestion.

Les HC sont définies par la différence entre le potentiel réel et la charge nécessaire pour assurer aux étudiants inscrits le volume et la nature des enseignements prévus par la réglementation pour la délivrance des diplômes auxquels ils sont inscrits.

Les HC sont attribuées nominativement à des enseignants et constituent un élément de rémunération.

Il convient donc de bien les gérer. Pour cela, nous vous suggérons les actions suivantes.

- Désignation d'un responsable chargé de cette activité et définition de la périodicité du rapprochement.
- Elaboration de normes pour la comptabilisation des heures complémentaires (en figeant soit les charges, soit le potentiel).
- Collecte des informations : charges et potentiel réel, et rapprochement des valeurs.
- Analyse du résultat du rapprochement (excédents, besoins) et, éventuellement, décisions ou arbitrages (services réduits, création d'options supplémentaires, embauches de vacataires...).

Le rapprochement est à faire suffisamment tôt pour ne pas se trouver dans une situation où aucune action ne peut être faite (par exemple, le service a déjà été rendu, ce qui ne permet pas le choix d'attribuer ou non certaines HC, ou de revoir l'organisation de certains enseignements) et entraîne des ajustements qui peuvent être importants.

Si les décisions et arbitrages ont eu lieu en temps utile, la consommation sera maîtrisée et les ajustements marginaux.

IV

LA GESTION DES SERVICES

1- Définition du service des enseignants

L'enjeu est d'obtenir une bonne cohérence entre le calcul de la charge et la somme des services des enseignants qui conditionne le montant des heures complémentaires à rémunérer.

Cette étape est essentielle à réussir, sans quoi l'importante réflexion sur la charge et sur le potentiel perd son utilité.

- Mettre en place des relations claires entre le Président et l'enseignant dans la définition du service qui lui sera demandé.
- Mettre en lumière le plus tôt possible les éventuelles distorsions qui conduiront, si remède n'y est pas porté, à des surcroûts d'HC.

Ceci est essentiel en termes d'image de clarté de la gestion.

La pratique pour laquelle l'enseignant ou le vacataire ne connaît pas le nombre d'heures qu'il devra assurer et qui pourra lui être rémunéré est dévastatrice en termes d'image de l'institution et incline à tout dérapage et au sentiment d'absence de maîtrise de gestion. C'est bien évidemment plus sensible pour les vacataires issus des autres ordres d'enseignements ou du privé parce qu'ils connaissent d'autres modes de fonctionnement dans leur emploi principal.

En amont de l'année universitaire (par exemple en juin), des prévisions d'activités sont élaborées. Après négociations, validation, elles débouchent sur la définition du service des enseignants. Pour mener à bien cette action, pensez aux points suivants :



Le pilotage du dispositif

- Nomination d'un responsable chargé de définir le service attribué à chaque enseignant et des instances participant aux prévisions (CEVU, Commissions de Spécialistes...).
- Détermination du rôle du CEVU, des commissions de spécialistes.
- Négociation éventuelle jusqu'à un accord final.

- Etablissement d'un document attestant l'accord entre l'enseignant et un responsable de gestion des services : fiche d'attribution de service, contrat...



Règles de gestion du personnel

- Définition de règles concernant les prévisions :
 - seuil d'effectifs (par exemple, engagement d'ouverture d'une option à partir d'un effectif d'étudiants inscrits supérieur à 30),
 - limitation de service des vacataires,
 - autorisation de cumuls.
- Identification du service statutaire et de l'activité complémentaire :
 - soit détermination des heures complémentaires a priori,
 - soit pas d'identification a priori, les heures complémentaires sont celles effectuées au-delà du service statutaire.
- Définition des bases de comptabilisation des services :
 - comptabilisation des jours fériés, congés, maladie, avec report, rattrapage,
 - conciliation de la base de gestion réglementaire annuelle et de la base hebdomadaire pour l'Etablissement des emplois du temps.



Modalités de gestion administrative

- Prise en compte de tous les enseignants y compris vacataires.
- Elaboration d'une fiche de service prévisionnelle et communication aux intéressés.
- Définition et mise en oeuvre d'un circuit de validation des prévisions de services : acteurs, étapes, dates.

- Contrôle des fiches de service prévisionnelles :
 - comparaison avec les pratiques disciplinaires (nb d'heures par séminaire, par module, par an, intégration des jours fériés),
 - rapprochement avec les maquettes,
 - rapprochement avec la charge et l'emploi du temps étudiant,
 - recoupement des heures enseignées avec les horaires des enseignants.
- Organisation de la remontée d'informations au niveau central.

Les principaux écueils sont :

- la lourdeur relative de la procédure visant à croiser les services enseignants avec la charge par diplôme.
Ce travail complexe mobilise les services administratifs à une période chargée traditionnellement.
Les négociations nécessaires à chaque échelon en cas de non-concordance ralentissent encore la procédure et le risque d'enlisement est réel ouvrant la porte à la politique du fait accompli,
- la difficulté de gérer, dans le cas de systèmes semestriels, les enseignements du 2^e semestre qui n'ont, à cette date, qu'un caractère prévisionnel aléatoire (taux de succès aux contrôles du premier semestre, taux d'abandon, choix des options),
- le recrutement des vacataires pour les enseignements du 2^e semestre n'est pas toujours réalisé à cette date,
- l'ambiguïté et le flou de la réglementation liés à la mise en oeuvre du service défini annuellement.

Rappels réglementaires :

- Décret du 6 juin 1984, modifié par le décret du 17 juillet 1987.
Article 7 (modifié par le décret du 15 février 1998, le décret du 1^{er} janvier 1992, le décret du 27 avril 1995) sur la répartition des services d'enseignement.
- Décret du 29 octobre 1987 sur le recrutement des vacataires.

2- Contrôle du service réalisé et mise en paiement des HC

Les HC constituent un élément de rémunération des enseignants.

Elles correspondent à un service fait et ne sont payées que si la totalité du service est effectué. Il convient donc de mettre en place une gestion administrative et financière dans le cadre de la gestion individuelle des enseignants. Elle permettra de suivre les heures de service réalisées par chaque enseignant, d'en extraire les HC selon la réglementation en vigueur dans l'Etablissement et d'attester la réalisation du service fait.

Pour assurer cette gestion, pensez à mettre en oeuvre les éléments suivants.

- L'attestation du service fait est de la responsabilité de l'Ordonnateur (Président). Il peut déléguer ses fonctions à condition d'organiser la remontée d'information au niveau central.
- Nomination d'un responsable pour cette activité afin de présenter à l'agent comptable les attestations de service fait dûment visées.
- Définition des échéances de paiement des HC (paiements partiels, échelonnés, paiement total, report, acomptes prévisionnels en fin de semestre...).
- Mise en place d'une procédure de contrôle de service a posteriori par vérification avec mise en correspondance du service réel au service prévisionnel pour tous les enseignants, y compris les vacataires et éventuellement mise en place de dispositifs informatiques d'alerte.
- Proposition par l'enseignant d'une fiche permettant la comparaison du service réalisé et du service prévisionnel.
- Mise en place de filtres à échelons intermédiaires pour contrôler la validité des informations contenues sur la fiche de service et procéder si nécessaire aux ajustements, cela aboutit à une fiche d'état contenant à la fois le service prévisionnel et le service réalisé, signé par l'enseignant.
- Plusieurs procédures de vérification peuvent être proposées et/ou combinées :
 - rapprochement du service fait avec un suivi de l'occupation des salles de cours,

- rapprochement des heures enseignées avec les heures des enseignants,
 - rapprochement du service fait avec l'horaire étudiant,
 - rapprochement par un secrétariat pédagogique de proximité ayant une vision fine des services réalisés.
- Attestation du service faite par la présidence.
 - Mise en paiement des HC.

Les écueils sont :

- la complexité du système de mise en paiement d'avances, si ce choix est fait par l'Etablissement, imposant d'éventuels remboursements en cas de trop perçu,
- l'ambiguïté et le flou de la réglementation notamment liés à la mise en oeuvre du service défini annuellement,
- la comptabilisation des congés maladie, jours fériés, etc,
- la difficulté de faire accepter cette mission de contrôle, qui implique largement les personnels IATOS, sans que celle-ci n'apparaisse comme une « surveillance » de l'activité des enseignants, même si le dispositif ne repose que sur la déclaration écrite de ceux-ci.
L'engagement fort des responsables de l'Etablissement, Président, Vice-Président, doyen... peut seul éviter ce sentiment qui, s'il se développe, risque de générer des conflits graves entre IATOS et enseignants.

 **Remarque :**

Il est essentiel que l'objectif de l'organisation soit admise par les enseignants afin que ceux-ci ne la perçoivent pas comme un système rigide de surveillance de la part du personnel administratif. C'est un facteur de justice et un facteur d'évolution.

Rappels réglementaires (voir V Annexes) :

- Lettres des 12 juin et du 9 décembre 1985 (rappel des dispositions du décret du 29 décembre 1986 portant règlement sur la comptabilité publique qui précise la responsabilité des ordonnateurs).
La certification du service fait peut être déléguée : « Au plan général, les documents décrivant les services faits à titre statutaire ou complémentaire doivent être certifiés par les ordonnateurs, qui en garantissent la réalité. Sont responsables de ces certifications, soit les Présidents ou Directeurs d'Établissements, soit les Directeurs de composante ou de service commun, lorsque ceux-ci sont ordonnateurs de droit ou par délégation du Président ou du Directeur d'Établissement ».
- Décret du 23 décembre 1983 sur les indemnités pour enseignements complémentaires (modifié le 18/10/88 et 26/03/93).

V
ANNEXES

1/ HEURES COMPLEMENTAIRES : LE DOSSIER REGLEMENTAIRE

Principales règles concernant l'organisation et la gestion des heures complémentaires

Avertissement :

L'esquisse d'analyse figurant ci-dessous a pour seul objet de rappeler rapidement les grands thèmes qui font l'objet de la réglementation citée.

Seule une lecture détaillée des textes - qui donne notamment des précisions sur les cas particuliers - peut permettre aux utilisateurs du guide d'opposer à leurs interlocuteurs un argumentaire juridiquement fondé.

Décret du 23/12/83 : Indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les EPSCP et les autres Etablissements d'enseignement supérieur relevant du Ministère de l'Education Nationale. (modifications en 87, 88, 93)

Possibilité pour des personnels extérieurs de bénéficier d'un contrat en vue de dispenser des enseignements, cours ou TD, pendant une durée maximale de 3 ans.

Les contrats précisent les conditions de l'engagement, notamment la participation aux tâches liées aux activités d'enseignement (réunions pédagogiques, participation aux contrôles des connaissances). Paiements trimestriels. L'inexécution due à l'intéressé entraîne un abattement de rémunération pour service non fait.

Loi de 84-52 du 26/01/84

L'article 5 relatif aux formations scientifiques, culturelles et professionnelles fait référence à des possibilités de stages dans des entreprises publiques ou privées, qui doivent faire l'objet d'un suivi pédagogique approprié.

Les articles 53 et 54 précisent les catégories de personnel contribuant à la mission d'enseignement.

Décret du 29/10/87 : Conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur

Possibilité de recruter, pour un an, des chargés d'enseignement vacataires, pour effectuer des cours, TD ou TP et des agents temporaires vacataires, pour effectuer des TD ou TP (3^{ème} cycle ou retraités hors Etablissement).

Ils doivent participer à toutes les activités liées à l'enseignement, sans rémunération supplémentaire ni réduction d'obligation de service.

Décret portant statut des enseignants chercheurs : 6 juin 1984, modifié par décret du 17 juillet 1987

La jurisprudence :

Un exemple de jurisprudence :

TA Paris 12 juillet 1995 - CROS - : « les tâches d'encadrement de projet de fin d'études sont assimilables à la direction de travaux de recherche à laquelle sont astreints, en sus de leurs tâches d'enseignement et sans rémunération supplémentaire, les professeurs exerçant dans l'enseignement supérieur ».

Modalités de contrôle, liquidation, mise en paiement des heures complémentaires (circulaires de 1985)

Suite au rapport de la Cour des Comptes de 1985, qui relevait des irrégularités dans la gestion des heures complémentaires, deux circulaires émanant de la DGES précisent les modalités de gestion applicables aux heures complémentaires.

Ces instructions des 12 juin et 9 décembre 1985 rappellent aux Présidents et aux agents comptables leurs responsabilités respectives quant au contrôle du service fait, aux états de liquidation, aux pièces exigées. La lettre du 12 juin 1985 rappelle les dispositions des articles 7 et 9 du décret du 29 décembre 1962 portant règlement sur la comptabilité publique :

- les Ordonnateurs sont responsables des certifications qu'ils délivrent,
- les autres Ordonnateurs d'organismes publics encourent une responsabilité qui peut être disciplinaire, pénale et civile sans préjudice des sanctions qui peuvent leur être infligées par la Cour de discipline budgétaire.

Décrets du 12/01/90, relatifs aux primes pédagogiques, administratives, de recherche et arrêtés d'application

- Arrêté relatif aux primes pédagogiques

Il introduit la notion d'activité pédagogique spécifique, en complément aux catégories habituelles, cours, TD, TP. Celles-ci sont rémunérées aux taux des HC, dans les limites d'une dotation globale spécifique attribuée à l'Etablissement.

La définition des activités pédagogiques spécifiques et les modalités de leur rémunération sont arrêtées par le Chef d'Etablissement après avis du CA (art 2).

A noter l'article 7, rappelé par la circulaire du 21/05/96, sur les HCS :

- Un enseignant peut souscrire un contrat pédagogique sans HC et percevoir des HCS, en rémunération d'activités pédagogiques spécifiques.
- Arrêté du 6//07/90 : liste des personnels de l'enseignement supérieur pouvant bénéficier de la prime pédagogique.
- **Arrêté portant création des primes d'administration et de charges administratives**

Primes d'administration :

Réservées aux Présidents et Directeurs d'Etablissements d'enseignement supérieur.

Primes pour charges administratives :

Destinées à des enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire d'une durée au moins égale à un an. Le Président en décide (fonctions et taux maximum).

L'article 5 prévoit que les bénéficiaires peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, leur prime en décharges de services, par décision du Président, selon des modalités définies par le CA.

Arrêté du 13/09/90 : bénéficiaires et taux de la prime d'administration.

Primes pédagogiques et primes pour charges administratives ont fait l'objet d'une attribution globalisée pour 96/97 (lettre du 22 novembre 1996).

- **Arrêté portant création de la prime d'encadrement doctoral et de recherche**

Elle ne peut être accordée qu'à des enseignants qui assurent la totalité de leur service. Elle n'est pas compatible avec un volume d'HC > 50.

Les seules décharges de service reconnues (à l'exception de l'échange vu plus haut) est la décharge syndicale (décret du 28 mai 1982).

L'article 7 (modifié en 88, 92 et 95) décrit le mécanisme de répartition des services et précise la durée annuelle de référence de ceux-ci, en présence d'étudiants.

« Art. 7 (modifié par les décrets n°88-147 du 15 février 1988, 92-71 du 16 janvier 1992 et 95-490 du 27 avril 1995).

Les professeurs des Universités ont vocation prioritaire à assurer leur service d'enseignement sous forme de cours. Ils ont en outre la responsabilité principale de la direction des centres de recherche.

La répartition des services d'enseignement des professeurs des Universités et des maîtres de conférences est arrêtée chaque année par le Président ou le Directeur de l'Etablissement, sur proposition du conseil de l'unité de formation et de recherche de rattachement, après avis du ou des Présidents des commissions de spécialistes concernées. Lorsque les intéressés sont affectés dans des instituts ou écoles dépendant des Universités, la répartition des services d'enseignement est arrêtée chaque année par le Président de l'Université sur proposition du conseil de l'unité. Ces organes siègent en formation restreinte aux enseignants.

Les services d'enseignement en présence d'étudiants sont déterminés par rapport à une durée annuelle de référence égale à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou 288 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente.

Dans le cas où il apparaît impossible d'attribuer le service de référence à ces personnes, le Président ou le Directeur de l'Etablissement leur demande de compléter leur service dans un autre Etablissement public d'enseignement supérieur de la même académie sans paiement d'heures complémentaires. La région d'Île de France est, pour l'application des dispositions du présent alinéa, comme une seule et même académie ».

Décret du 25 mars 1993 sur les obligations de service des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur

Art. 1 - Les dispositions du présent décret sont applicables aux personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du Ministre chargé de l'Enseignement supérieur.

Art. 2 - Les enseignants titulaires ou stagiaires du second degré auxquels s'appliquent les dispositions du présent décret sont tenus d'accomplir, dans le cadre de l'année universitaire, un service d'enseignement en présence des étudiants de trois cent quatre vingt quatre heures de travaux dirigés ou de travaux pratiques.

Dans le cas particulier où des cours magistraux leur sont confiés, ceux-ci sont pris en compte, pour le calcul du service d'enseignement énoncé à l'alinéa

précédent, à raison d'une heure et demie pour une heure d'enseignement effective.

Les dispositions des alinéas qui précèdent sont applicables aux personnels enseignants d'éducation physique et sportive lorsque ces personnels dispensent des enseignements sous forme de cours magistraux, de travaux dirigés ou de travaux pratiques. Les services accomplis par les personnels enseignants d'éducation physique et sportive, au titre de la pratique des activités physiques et sportives des étudiants et des personnels, en application de la loi n°84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, sont pris en compte pour les deux tiers de leur durée réelle dans le calcul des obligations de service d'enseignement fixées au premier alinéa du présent article.

Art. 3 - La charge annuelle d'enseignement définie à l'article 2 ci-dessus 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.

Le service hebdomadaire d'enseignement assuré par les personnels visés par le présent décret ne doit toutefois pas être supérieur à quinze heures pour les professeurs agrégés de l'enseignement du second degré et à dix-huit heures pour les autres enseignants.

2/ DIFFICULTES REGLEMENTAIRES

Les réflexions engagées sur les heures complémentaires ont fait apparaître des lacunes en matière de réglementation sur différents points.

Difficultés liées à la diversification des services effectués par les enseignants chercheurs

1 - Actes pédagogiques directement liés à l'activité d'enseignement

La notion de service d'enseignement est attachée à la notion d'activité en présence d'étudiants. La diversification des filières, leur professionnalisation a introduit d'autres pratiques non reconnues, notamment lorsqu'il y a litige porté devant le juge administratif. C'est le cas notamment pour :

- l'encadrement de stages,
- l'encadrement de projets,
- le tutorat d'apprentis,
- les suivis de TER,
- la fabrication de documents pédagogiques (autoformation, CTU, multimédia...).

2 - Prestations rémunérées, faute de mieux, en heures complémentaires

- la fabrication de documents (au-delà des cours propres à chaque enseignant),
- la correction de copies n'appartenant pas aux étudiants de l'Université (élèves de classes préparatoires dans le cadre d'accords avec l'Université),
- ...

3 - Fonctions d'encadrement et d'animation pédagogique

Certaines fonctions d'encadrement prévues par les textes comme les fonctions de responsable de diplômes, de filières, ou développées largement par les Etablissements comme les fonctions de chargé de mission dans tel domaine pédagogique, enseignement des langues aux non-spécialistes, ou à l'insertion professionnelle... ne peuvent être reconnues réglementairement que par l'attribution d'heures spécifiques.

Difficultés liées aux définitions des actes pédagogiques

- Définition du cours magistral, des TD et des TP.

L'incidence des approches, très diverses selon les traditions disciplinaires, est forte sur la charge d'enseignement et, par la suite, sur les HC.

- Certaines disciplines rechignent à distinguer TD/TP, d'autres CM/TD (on a même inventé le cours/TD dont le coût est la moyenne entre CM et TD).
- Cette question est également liée au statut des enseignants du second degré dans le supérieur.

Difficultés liées aux volumes horaires réglementaires des diplômes nationaux

Faut-il maintenir la notion du plancher ?

Ambiguïté des textes :

- distinction entre les volumes horaires prévus par les maquettes et les horaires des projets habilités,
- distinction entre les horaires de formation et les horaires d'enseignement,
- difficultés sur la vérification du service fait.