

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE
PORTANT SUR LES MISSIONS, DROITS ET DEVOIRS DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS**

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA SEANCE DU 06 MARS 2020,

Vu le code de l'Education ;
Vu les statuts de l'Université Clermont Auvergne ;
Vu l'avis du Comité Technique de l'UCA du 4 février 2020 ;

PRESENTATION DU PROJET

La présente délibération a pour objet de définir les missions, droits et devoirs statutaires des agents publics et des enseignants-chercheurs, ainsi que les modalités de leur mise en œuvre à l'Université Clermont Auvergne afin de garantir aussi bien le bon fonctionnement de l'établissement que le respect des statuts et des droits des agents. Cette délibération vise à instaurer un cadre transparent et partagé à l'échelle de l'établissement.

Vu la présentation de Monsieur le Président de l'université Clermont Auvergne ;

Après en avoir délibéré ;

DECIDE

D'adopter le texte relatif aux missions, droits et devoirs des enseignants-chercheurs, tel que joint en annexe.

Membres en exercice : 37

Votes : 27

Pour : 25

Contre : 0

Abstentions: 2

Le Président,

Mathias BERNARD

CLASSE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA REFERENCE : CA UCA 2020-03-06-13

TRANSMIS AU RECTEUR :

PUBLIE LE :

Modalités de recours : *En application de l'article R421-1 du code de justice administrative, le Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand peut être saisi par voie de recours formé contre les actes réglementaires dans les deux mois à partir du jour de leur publication et de leur transmission au Recteur.*

Charte UCA :

« Missions, droits et devoirs des enseignants-chercheurs »

L'Université Clermont Auvergne est profondément attachée au déploiement des missions de service public de l'enseignement supérieur et de la recherche, telles qu'elles sont définies par l'article L 723-2 du Code de l'Éducation. Dans ce cadre, elle sait pouvoir compter sur les compétences et l'implication de l'ensemble de ses personnels, quel que soit leur statut (fonctionnaire, contractuel, vacataire...), quelle que soit leur catégorie (personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux; personnels de santé et de bibliothèque; enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs), quels que soient leur métier et leur positionnement dans l'organigramme de l'établissement. Condition indispensable au bon fonctionnement de l'Université, l'épanouissement professionnel de chaque personnel suppose une définition claire et précise des missions qui lui sont confiées et du cadre dans lequel ces missions s'effectuent. C'est dans cette perspective que l'Université Clermont Auvergne a, dès sa création, élaboré plusieurs documents de référence sur l'organisation du travail des personnels BIATSS et des agents non titulaires. C'est également dans cet objectif qu'a été lancé, au cours de l'année 2018, un important travail relatif aux missions, droits et devoirs des enseignants-chercheurs. De ce travail, qui a impliqué la gouvernance (Présidence, DRH, Conseil des directeurs de composantes), les représentants des personnels et les différentes instances démocratiques de l'établissement (CR, CFVU, CT), le présent document constitue l'aboutissement.

Ce document reprend les dispositions réglementaires qui définissent les missions, droits et devoirs statutaires des agents publics et des enseignants-chercheurs, puis définit les modalités de leur mise en œuvre à l'Université Clermont Auvergne afin de garantir aussi bien le bon fonctionnement de l'établissement que le respect des statuts et des droits des agents. Ce document précise et complète les textes statutaires sur un certain nombre de questions essentielles, telles que la déontologie de la formation et de la recherche, la liberté académique, l'indépendance et l'intégrité scientifique. Il met en place des procédures d'une part pour accompagner les enseignants-chercheurs dans l'accomplissement de leur mission, d'autre part pour prévenir et/ou résoudre les contentieux liés à des difficultés ou des manquements dans le respect de ces obligations. Ce document vise à instaurer un cadre transparent et partagé à l'échelle de l'établissement. Il ne se substitue pas aux procédures nationales d'évaluation des enseignants-chercheurs, telles qu'elles sont mises en œuvre notamment par les sections du CNU, en charge notamment du suivi de carrière.

I. Textes de référence :

I.1. Droits et obligations des agents publics :

- Constitution (ex : droit de grève, laïcité, égalité)

- Loi 83-634 du 13/07/1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, complétée en 2016 par la loi 2016-483 du 20/04/2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires : garanties et Droits (article 6 et suivants) et obligations (article 25 et suivants).

Cette loi de 2016 consolide les principes dégagés au fil des années par les tribunaux : neutralité, impartialité, probité et introduction de la notion de conflits d'intérêts.

- Code pénal : dénonciation crimes et délits ; sanctions manquement aux obligations

- Code de l'éducation : liberté académique

- Jurisprudence : sur le devoir de réserve et plus généralement toutes les précisions et interprétations que peuvent apporter les décisions de justice.

- Code de la propriété intellectuelle

I.2. Droits et obligations des enseignants-chercheurs :

- Décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences, modifié par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006064492>

- Article L123-3 du code de l'éducation

- Article L952-2 du code de l'éducation : respect de l'indépendance académique et des libertés universitaires des EC

- Note DGRH du 7 mai 2018 : cf Annexe 1.

- Document du MESRI : « Repères pour l'exercice du métier d'enseignant-chercheur », juin 2019, consultable :

https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Personnels_ens._sup_et_chercheurs/86/3/reperes_exercice_metier_enseignant_chercheur_1145863.pdf

- Circulaire DGRH du 30 avril 2012 sur « Les congés légaux des enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur », consultable :

http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/06/cir_35365.pdf

II. Rappels sur le statut des enseignants-chercheurs

Le décret n°84-431 du 6 juin 1984 (version consolidée 2017) fixe les dispositions statutaires applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier des corps des professeurs des universités et des maîtres de conférences des universités. Suite à la réforme des universités de 2007, plusieurs décrets ont modifié le statut des enseignants-chercheurs.

Ainsi, le décret n°84-431 précise que « les enseignants-chercheurs participent à l'élaboration, par leur recherche, et assurent la transmission, par leur enseignement, des connaissances au titre de la formation initiale et continue incluant, le cas échéant, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. Ils assurent la direction, le conseil, le tutorat et l'orientation des étudiants et contribuent à leur insertion professionnelle. Ils organisent leurs enseignements au sein d'équipes pédagogiques dans tous les

« cursus universitaires et en liaison avec les milieux professionnels. Ils établissent à cet effet une coopération avec les entreprises publiques ou privées »

Les enseignants-chercheurs ont une double mission d'enseignement et de recherche. Ils concourent à l'accomplissement des missions du service public de l'enseignement supérieur prévues par l'[article L. 123-3 du code de l'éducation](#) ainsi qu'à l'accomplissement des missions de la recherche publique mentionnées à l'[article L. 112-1 du code de la recherche](#)

Le temps de travail dont sont redevables les enseignants-chercheurs correspond au temps de travail applicable dans la fonction publique de l'Etat, soit 1607 heures de travail effectif annuel. Il est composé pour les enseignants-chercheurs :

- pour moitié, par les services d'enseignement déterminés par rapport à une durée annuelle de référence égale à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques ou toute combinaison équivalente en formation initiale, continue ou à distance. Ces services d'enseignement s'accompagnent de la préparation et du contrôle des connaissances y afférents. Ils sont évalués régulièrement ;
- pour moitié, par une activité de recherche reconnue comme telle par une évaluation spécifique, soit environ 800 heures effectives de travail annuel.

Ces missions d'enseignement et de recherche peuvent être réparties sur la semaine en jours ouvrés du lundi au samedi, en évitant le cas des travailleurs isolés, et en privilégiant, dans la mesure du possible, la bonne articulation entre vie professionnelle et vie de famille.

Congés annuels et interruption des activités pédagogiques :

Cf http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/06/cir_35365.pdf

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

Il convient de bien distinguer les congés annuels, ou congés payés, dont tout fonctionnaire bénéficie en vertu de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, des vacances universitaires (périodes d'interruption des activités pédagogiques).

Il est rappelé que, conformément à la réglementation en vigueur pour tous les fonctionnaires, les enseignants-chercheurs ont un droit à congés annuels fixés par la réglementation nationale à hauteur de 5 semaines par an. En conséquence, les vacances universitaires, qui durent en moyenne de deux à trois mois et correspondent aux périodes, déterminées par délibération du conseil d'administration de l'établissement durant lesquelles les activités d'enseignement en présence d'étudiants sont suspendues, ne sauraient être considérées comme des congés annuels susceptibles de report.

III. Les missions des enseignants-chercheurs

Les missions du service public de l'enseignement supérieur, définies à l'échelle des établissements, sont :

- La formation initiale et continue tout au long de la vie
- La recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société. Cette dernière repose sur le développement de l'innovation, du transfert de technologie lorsque celui-ci est possible, de la capacité d'expertise et d'appui aux associations et fondations, reconnues d'utilité publique, et aux politiques publiques menées pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et de développement durable ;
- L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;
- La diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle ;
- La participation à la construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- La participation aux responsabilités pédagogiques ;
- La coopération internationale.

Le texte publié par le MESRI « Repères pour l'exercice du métier d'enseignant-chercheur » précise les activités et conditions d'exercice des enseignants-chercheurs : développement d'activité de recherche et/ou d'innovation, élaboration et mise en œuvre d'enseignements, accompagnement pédagogique, formation par et à la recherche, diffusion et transferts de connaissances, valorisation des travaux de la recherche, gestion de projets et animation d'équipe et participation à la vie de la communauté scientifique au niveau local, régional, national et international. Pour cela, les enseignants-chercheurs développent des compétences communes à toutes leurs activités (exemples : agir de manière éthique et responsable, travailler en équipe), spécifiques à la formation (exemples : concevoir et évaluer des enseignements, encadrer les activités d'apprentissage), ou spécifiques à la recherche (exemples : construire et conduire des projets de recherche, diffuser et valoriser les connaissances produites).

Les enseignants-chercheurs, en plus de ces missions statutaires, peuvent également avoir des charges potentiellement lourdes en lien avec des responsabilités collectives.

IV. Les droits des enseignants-chercheurs

IV.1. Les droits statutaires des enseignants-chercheurs

En tant qu'agents publics, les enseignants-chercheurs sont investis d'une mission de service public et d'intérêt général : ils ont davantage de garanties mais également d'obligations que les salariés du secteur privé. Leurs droits et devoirs participent à l'incarnation des valeurs du service public avec une responsabilité sociétale forte.

Les droits des enseignants-chercheurs, en tant qu'agents publics, sont listés ci-dessous, avec des précisions données en lien avec les activités propres aux enseignants-chercheurs :

- Droit à la rémunération après service fait. Pour les enseignants-chercheurs, le service fait correspond, de manière non exhaustive, à l'enseignement, la recherche et sa valorisation, l'orientation des étudiants, la surveillance des examens et la correction des copies, la participation aux jurys (y compris la présidence des jurys de baccalauréat, qui est le premier diplôme de l'enseignement supérieur). Ce service fait peut également inclure le développement des coopérations internationales et avec les milieux professionnels et la diffusion des savoirs auprès du public non étudiant (cf §III sur les missions des enseignants-chercheurs).
- Droit à la non-discrimination liée au sexe, à la religion, à la santé, à l'appartenance supposée à une ethnie, au handicap, à la situation familiale
- Droit à congés
- Droit syndical : droit d'être syndiqué et droit à une heure mensuelle d'information syndicale
- Garantie contre le harcèlement moral, sexuel et tout comportement sexiste
- Droit à la protection juridique dite « fonctionnelle » : protection du fonctionnaire contre les menaces, violences, voies de faits, injures, diffamations ou outrages dont il pourrait être victime à l'occasion de ses fonctions et réparation du préjudice qui en résulte.
- Droit de retrait : droit de quitter son lieu de travail si motif raisonnable de penser qu'un danger grave et imminent menace directement sa vie ou sa santé.
- Droit de grève : droit constitutionnel accordé à tout salarié. Il nécessite le dépôt d'un préavis de grève par un organisme syndical. L'administration peut imposer le maintien d'un service minimum empêchant ainsi certains agents de faire grève au nom du principe de continuité de service et/ou de la sécurité des personnels.
- Droit de participation à la prise de décisions sur les mesures qui concernent la carrière de l'agent. Pour les enseignants-chercheurs, cette participation se fait par le biais de délégués élus dans les instances de l'établissement afin d'accompagner la carrière, l'organisation ou le fonctionnement des services où évoluent les enseignants-chercheurs.
- Droit à la formation initiale au moment de la prise de poste ; droit à la formation permanente : accès au compte personnel de formation.
- Protection des lanceurs d'alerte, lorsqu'ils dénoncent des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, d'une violation grave et manifeste de la loi.
- Droit à consulter un référent déontologue, pour obtenir tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques.
- Droit à la liberté d'opinion politique, syndicale, philosophique ou religieuse, mais en respectant le principe de neutralité.

Aux droits statutaires des enseignants-chercheurs en tant qu'agents publics, se rajoutent les droits spécifiques aux missions d'enseignement et de recherche :

- Droit d'être affecté dans un laboratoire de recherche.
- Droit de recevoir un service d'enseignement complet.

- Garantie d'indépendance académique et des libertés universitaires : le code de l'éducation précise que « les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du code de l'éducation, les principes de tolérance et d'objectivité » (L952-2). « A l'égard des enseignants-chercheurs, des enseignants et des chercheurs, les universités et les établissements d'enseignement supérieur doivent assurer les moyens d'exercer leur activité d'enseignement et de recherche dans les conditions d'indépendance et de sérénité indispensables à la réflexion et la création intellectuelle ». (L123-9). « Le service public de l'enseignement supérieur est laïque et indépendant de toute emprise politique, économique, religieuse ou idéologique ; il tend à l'objectivité du savoir ; il respecte la diversité des opinions. Il doit garantir à l'enseignement et à la recherche leurs possibilités de libre développement scientifique, créateur et critique » (L141-6). Ainsi concernant les enseignants-chercheurs : le contenu de leurs cours est « libre » mais doit respecter l'ensemble des règles de non-discrimination, les lois et les règlements, la diversité d'opinion et les principes de tolérance et d'objectivité.

IV.2. Les droits des enseignants-chercheurs : application à l'UCA

L'ensemble des points évoqués ci-dessus doivent s'appliquer à l'UCA mais certains sont précisés ci-dessous dans le cadre de leur mise en œuvre au sein de notre établissement UCA :

- Droit d'être affecté dans un laboratoire de recherche et de pouvoir changer de laboratoire sous condition. Les enseignants-chercheurs souhaitant changer d'affectation de laboratoire au sein de l'UCA devront suivre la procédure DRV dédiée. Si le laboratoire ciblé est à l'extérieur de l'UCA, les enseignants-chercheurs devront suivre la procédure présentée dans la délibération du CA n°2018-12-07-21.
- Droit de recevoir un service d'enseignement, en accord avec le profil de poste pour les enseignants-chercheurs nouvellement recrutés. Ce service d'enseignement sera validé, par la répartition des enseignements (faisant appel au principe de la discussion collégiale) et la signature des tableaux de service d'enseignement, par les directeurs de composantes agissant par délégation de signature du Président de l'université. Ce tableau renseigne le service d'enseignement prévisionnel.
- Droit à la pluri-annualisation de service : les enseignants-chercheurs doivent suivre les consignes détaillées dans le texte UCA portant cadrage des services d'enseignement et des heures complémentaires, paragraphe portant sur la pluri-annualisation (délibération n° 2018-07-06-16 votée au CA du 6 juillet 2018). Ce texte précise qu'un enseignant-chercheur peut effectuer, sous conditions, des heures de sur-service non payables et récupérables en année n+1 ou n+2. Cette modulation est plafonnée. Elle ne peut aboutir à ce que le service d'enseignement d'un enseignant-chercheur soit inférieur à 64 HTD. Elle doit en outre laisser à chaque enseignant-chercheur un temps significatif pour ses activités de recherche.
- Droit à la modulation de service, et droit de refuser la modulation de service.
- Droit à une modulation de service attribuée pour raison médicale, en-dehors d'une demande de RQTH. D'après le [décret n° 2009-460 du 23 avril 2009](#) et la circulaire ESRH1220221C du 30 avril 2012 concernant le dispositif de la modulation de service, les obligations statutaires d'enseignement peuvent être modulées pour comporter un nombre d'heures inférieur ou supérieur à 192 heures de travaux dirigés ou pratiques. Cette modulation est plafonnée et ne peut aboutir à ce que le service d'enseignement d'un enseignant-chercheur soit inférieur à 64 htd. Elle doit en outre laisser à chaque

enseignant-chercheur un temps significatif pour ses activités de recherche. La modulation ne peut se faire sans l'accord écrit de l'enseignant-chercheur. Un document en cours d'élaboration avec le service de santé au travail (SST) permettra de déterminer les seuils de décharge pour raison de santé sans RQTH et leur durée, au-delà de laquelle la demande RQTH devra être lancée ou le comité médical saisi pour aider à l'accompagnement personnalisé des agents et permettre au Président d'avoir une aide dans sa prise de décision.

- Droit de saisir le CHSCT.
- Droit de saisir et de bénéficier de l'aide de la Cellule UCA d'écoute et d'accompagnement sur le harcèlement sexuel. Si un agent UCA est victime ou témoin d'actes de harcèlement sexuel ou sexistes à l'université, il peut contacter cette cellule *via* mail (cellule-harcelementsexuel@uca.fr) ou téléphone (07 88 91 82 86).
- Droit de saisir la cellule de veille RPS (risques psycho-sociaux) de l'UCA : veille-rps@uca.fr.
- Droit de saisir le Référent Intégrité Scientifique de l'UCA si l'agent est victime ou témoin de situation remettant en cause l'intégrité scientifique et les principes d'éthique et de déontologie de la recherche : ris@uca.fr.
- Droit de saisir le médiateur de l'UCA : michel.madesclaire@uca.fr ou 06 81 0018 57. Le médiateur de l'Université est indépendant dans l'exercice de ses fonctions sauf en cas d'extrême urgence ou d'infraction pénale. Il aide les parties à trouver un accord lorsque les recours usuels n'ont pas abouti. Il assure ses missions dans le respect des règles de discrétion et de confidentialité. Le médiateur ne dispose pas de pouvoir de décision ou d'injonction et rend compte au seul Président.
- Droit syndical : dans le respect de la charte d'usage des outils numériques en lien avec l'activité syndicale, la diffusion des informations par les organisations syndicales est autorisée à l'UCA conformément à la charte d'utilisation des listes de diffusion par les organisations et les représentants des personnels élus instituée par la délibération n°2017-12-08-09 du 8 décembre 2017.
- Droit à la protection fonctionnelle (Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, article 11) : Les fonctionnaires et les agents non titulaires ont droit à une protection et le cas échéant à une réparation lorsqu'ils ont fait l'objet, à l'occasion de leurs fonctions, de menaces, d'outrages, de voies de fait, d'injures ou de diffamations. Ils ont droit à une protection, dans certaines circonstances, en cas de poursuites pénales et civiles engagées par un tiers pour faute de service.
- Droit à un traitement équitable entre enseignants-chercheurs. Si un manquement avéré à l'équité est suspecté, un recours est possible auprès du Directeur de composante et si nécessaire auprès du Président. La saisine du médiateur est également possible.
- Droit à la déconnexion : dans le respect des principes énoncés à l'article L. 2242-8 du code du travail, l'établissement met en œuvre tous les dispositifs de régulation nécessaires pour assurer le droit à la déconnexion du personnel. Par ailleurs, une charte spécifique à la messagerie électronique est élaborée pour garantir le bon usage de cet outil (cf Charte générale à l'usage des ressources numériques de l'UCA).

V. Les devoirs et obligations des enseignants-chercheurs

V.1. Les devoirs et obligations statutaires des enseignants-chercheurs

Le respect des obligations professionnelles et des valeurs de la fonction publique constitue la base des principes déontologiques qui régissent chaque métier. En tant qu'agents publics, les enseignants-chercheurs ont des obligations et doivent respecter les valeurs de la fonction publique :

- Dignité et moralité : par exemple ne pas travailler en état d'ébriété ou ne pas abuser de sa position d'autorité
- Impartialité et non-discrimination des usagers (enseignants, chercheurs, BIATSS/IRTF, étudiants)
- Intégrité et probité : pas de corruption, ni de prise illégale d'intérêts, favoritisme, ou utilisation des moyens du service à des fins personnelles
- Laïcité : en tant qu'agents publics devant appliquer le principe de laïcité de la République, le port de signes religieux est interdit pour les enseignants-chercheurs et les enseignants. Le port de signes religieux est autorisé pour les étudiants (cf liberté propre à l'enseignement supérieur). Ainsi, un enseignant ne peut pas refuser de faire cours devant un(e) étudiant(e) portant un signe religieux ni lui demander de l'enlever.
- Neutralité : en tant qu'agents publics devant appliquer le principe de neutralité, les enseignants-chercheurs doivent respecter la liberté de conscience de chacun.
- Égalité : traiter de façon égale tous les usagers
- Obligations de service : les enseignants-chercheurs doivent se consacrer intégralement à leurs missions. Les cumuls d'activités sont autorisés dans les cas listés par le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017. Ils doivent être autorisés et signés par le Président de l'Université. Ces cumuls d'activités ne doivent pas aller à l'encontre des tâches confiées à l'enseignant-chercheur dans le cadre de sa fonction. Ils seront refusés au motif de l'assurance de la continuité de service si celle-ci est entravée.
- Respect de l'autorité hiérarchique : respect de l'autorité et de l'institution, pour les enseignants-chercheurs, le Président de l'établissement.
- Alerter et signaler les infractions pénales : tout fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République (article 40 du code de procédure pénale).
- Devoir d'information du public et vulgarisation
- Respect de la discrétion et du secret professionnel (article 26 de la loi 83-634): principe de confidentialité
- Devoir de réserve : mesurer ses propos dans son expression publique au sujet de son administration ou de ses collègues. Cela s'applique aussi en dehors du service et même si les propos sont tenus sous couvert d'anonymat.
- Obligation du salarié de déclarer immédiatement ses inventions à son employeur (article R611-1 du code de la Propriété Intellectuelle).

En tant qu'enseignants-chercheurs, les devoirs et obligations spécifiques sont :

- Le devoir de résider au lieu d'exercice de leurs fonctions. Des dérogations sont possibles après demande obligatoire auprès du chef d'établissement et sous réserve qu'elles soient compatibles avec les besoins du service.

- Le service d'un enseignant-chercheurs correspond, de manière non exhaustive, à l'enseignement (192 htd), la recherche et sa valorisation, l'orientation des étudiants, la surveillance des examens et la correction des copies, la participation aux jurys (y compris jury de Baccalauréat en tant que premier diplôme de l'enseignement supérieur), coopération internationale et avec les milieux professionnels, diffusion des savoirs : cf missions des enseignants-chercheurs détaillés ci-dessus (§III).

V.2. Les devoirs et obligations des enseignants-chercheurs : application à l'UCA

L'ensemble des points évoqués ci-dessus doivent s'appliquer à l'UCA mais certains sont précisés ci-dessous dans le cadre de leur mise en œuvre au sein de notre établissement UCA. Il est rappelé que le principe d'équité s'applique dans le cadre des devoirs et obligations des enseignants-chercheurs, de même que le respect de la bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie de famille.

- **Obligation de résidence** : Pour l'activité de recherche, elle est parfaitement justifiée dans le cas des enseignants-chercheur travaillant dans les laboratoires dont la recherche repose sur un travail expérimental et donc nécessitant la présence des EC sur site. Une demande de dérogation auprès du Président est obligatoire si l'enseignant-chercheur habite hors de l'ex-région Auvergne (départements Allier, Cantal, Haute-Loire et Puy-de-Dôme). En cas de dérogation acceptée, aucun remboursement de frais de déplacement domicile-travail ne sera autorisé entre son lieu d'habitation et son lieu d'exercice. En cas de dérogation refusée, le Président devra justifier le refus (raison de service) après avis éventuels du directeur de composante et du directeur de laboratoire concernés.
- **Obligation de rattrapage de cours** : tout enseignant-chercheur ayant manqué un enseignement (TP, TD, CM, présentiel ou dématérialisé), en dehors des arrêts de travail pour cause de maladie (avec certificat médical à l'appui), ou congé maternité, ou autres congés légaux, décharges de service (notamment syndicales) et grève, doit le rattraper auprès des étudiants après en avoir informé le service scolarité. Il est à noter qu'un enseignant-chercheur absent pour cause de maladie ou congé maternité qui rattrape volontairement son enseignement *a posteriori*, sera alors payé en HC/HS, ou en complément de son service statutaire. Dans le cas d'une absence pour cause de maladie ou congé maternité, le service statutaire est réduit proportionnellement au temps d'absence. Dans la mesure du possible, il est demandé à l'enseignant-chercheur de prévenir l'administration (sa composante de rattachement) de son absence pour cause de maladie dès le premier jour et donc avant la réception de l'arrêt de travail pour cause de maladie qu'il doit envoyer dans les 48h à la Direction des Ressources Humaines. Cf circulaire « congés légaux des EC et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur » : http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/06/cir_35365.pdf
- **Respect de l'autorité hiérarchique** : Seul le Président de l'UCA ainsi que le Directeur de la composante lorsque celle-ci possède le statut d'institut ou école au sens de l'article L713-9 est considéré comme supérieur hiérarchique d'un autre enseignant-chercheur, dans le respect du principe de la liberté académique et du statut de l'enseignant-chercheur.
- **Non-discrimination des usagers** : cf schéma directeur du handicap de l'UCA, et mise en place de la cellule de lutte contre la discrimination.
- **Le service à l'université est prioritaire** : donc l'imposition de fourchettes horaires de travail (enseignement ou recherche) par un enseignant-chercheur n'est pas acceptable. Un aménagement est possible avec accord du directeur de composante. L'enseignement d'un enseignant-chercheur doit prioritairement être effectué dans sa composante de rattachement. Des aménagements sont possibles après accord des Directeurs de composantes concernés.

- Dans le cas des Licences et des Master qui en comportent, les cours doivent être accompagnés de l'encadrement des mémoires et des stages le cas échéant. L'enseignant-chercheur doit intégrer cet encadrement associé à ses cours dans son tableau de service, en anticipant les sur-services éventuels et donc en travaillant sur une répartition équitable avec ses collègues. En cas de refus de l'enseignant-chercheur, le président de l'université serait en droit de ne plus lui attribuer le cours concerné l'année suivante. Dans le cas d'encadrement de mémoires et de stages, l'équipe pédagogique vise une répartition juste et équilibrée entre ses membres enseignants-chercheurs.
- Autorisation de cumul : une demande d'autorisation de cumul est obligatoire en cas d'activités supplémentaires (exemples : heures de colles en classes préparatoires, travail avec le rectorat). Exception est faite :
 - dans le cas des productions des œuvres de l'esprit (au sens des articles L.112-1, L.112-2 et L.112-3 du code de la propriété intellectuelle) qui s'exercent librement dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics ;
 - et dans le cas des personnels enseignants et les personnels pratiquant des activités à caractère artistique, qui peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.

Cette autorisation de cumul doit comporter l'avis du Directeur de composante et sera refusée si elle est contraire aux intérêts du service. Cf Décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017.
- Dans le cas d'une création d'entreprise par un enseignant-chercheur, un avis doit être demandé à l'établissement. La commission de déontologie de l'UCA, ou la commission de déontologie nationale, sera alors saisie
- Attribution des services : le tableau de service ou état de service est arrêté par le directeur de composante, par délégation du Président de l'UCA. Ce tableau sera établi, après avis motivé du directeur de l'unité de recherche de rattachement et du directeur de la composante après consultation du conseil de la composante, réuni en formation restreinte aux enseignants. Une fois les tableaux de service signés par les directeurs de composantes, ils seront transmis pour signature au Président. Il est rappelé qu'une dimension collégiale doit pouvoir être intégrée, dans la mesure du possible, à l'établissement de ces services d'enseignement, sous la direction du directeur de composante.
- Jury de Baccalauréat : les enseignants-chercheurs ont obligation de se rendre aux jurys de baccalauréat quand ils sont convoqués, et ce quelle que soit la localisation.
- Surveillances des examens : Le contrôle des connaissances acquises par les étudiants constitue l'une des obligations de service des enseignants-chercheurs puisqu'il s'inscrit dans leurs fonctions d'enseignement (article L.952-3 du code de l'éducation). Ces fonctions s'insèrent dans le cadre des missions du service public de l'enseignement supérieur (article L.123-3 du code précité). Selon la DGRH, l'épreuve surveillée ne doit pas obligatoirement être en lien avec l'enseignement assuré par l'enseignant-chercheur : celui-ci ne peut donc pas refuser une surveillance au prétexte de la discipline surveillée. Il sera veillé à ce qu'un spécialiste de l'épreuve surveillée soit présent ou joignable si question. L'enseignant-chercheur doit surveiller l'intégralité de l'épreuve (y compris le tiers temps). Là encore, le droit à l'équité s'applique entre enseignants-chercheurs.
- Correction des copies : l'enseignant-chercheur doit corriger les copies de l'enseignement dont il est responsable, avec un partage possible avec les chargés de TD et de TP. Dans le cas du partage des corrections de copies avec un chargé de TP ou TD (cas des doctorants vacataires et contractuels par exemple), il sera veillé à ce que le sujet posé soit en lien avec leur enseignement à savoir des enseignements dans la même UE (TP, TD ou CM indifféremment).

- Préparation des sujets d'examens : elle est de la responsabilité de l'enseignant-chercheur responsable de l'enseignement.
- Dans le cadre du respect de la déontologie propre au statut d'enseignant-chercheur, et afin de garantir l'impartialité des jurys, un enseignant-chercheur qui a un membre de sa famille suivant une formation ne doit pas participer au jury. De la même manière et en lien direct avec la mise en œuvre de la politique de déontologie de l'UCA, les jurys de concours doivent être constitués dans le respect des règles garantissant leur impartialité.
- Cas des sites délocalisés : les enseignants-chercheurs en poste pour la formation sur les sites territoriaux, avec une activité de recherche au sein d'un laboratoire de recherche se situant hors de ce site, et généralement à Clermont, sont amenés à faire régulièrement des déplacements dans le cadre de leur obligation de mission de recherche. Dans ce cas particulier, l'Université prend en charge ces déplacements, dans le cadre d'un plafond fixé par le CA et en encourageant le covoiturage.

VI. Accompagnement des enseignants-chercheurs en difficulté dans l'exercice de leurs missions

En cas de difficultés dans l'exercice de leurs missions et obligations statutaires, les enseignants-chercheurs ont droit à un accompagnement de l'établissement – afin que ces difficultés ne donnent pas lieu à des situations de conflit ou de souffrance au travail. Plusieurs interlocuteurs sont joignables :

- Cas de collègues enseignants-chercheurs en difficulté pour le service d'enseignement : directeur de composante et VP RH, et ce afin d'accompagner ces enseignants-chercheurs vers un service complet. L'enseignement doit prioritairement se faire dans la composante de rattachement de l'enseignant-chercheur ; en cas de besoin et après accord des Directeurs de composantes concernées, il peut se répartir entre plusieurs composantes.
- Cas de collègues enseignants-chercheurs en difficulté avec l'activité de recherche ou n'ayant plus d'activité de recherche depuis au moins 2 ans et sans investissement compensatoire dans des activités complémentaires : VP Recherche, Directeur du laboratoire, DRV et DRH. L'objectif est de pouvoir accompagner ces enseignants-chercheurs dans le retour à une activité de recherche ou les diriger vers des activités autres de type collectives (cf Annexe 2). Il est important de préciser que la reconnaissance du travail d'un enseignant-chercheur ne repose pas uniquement sur les activités de recherche.
- L'établissement est attentif et bienveillant à l'égard de ses enseignants-chercheurs qui s'investissent aussi dans des missions pédagogiques, administratives ou collectives (exemples en Annexe 2). En revanche, en l'absence d'investissement collectif, le Président de l'Université peut être amené à proposer une compensation de la part recherche non effectuée par une modulation à la hausse du service statutaire dévolu à un enseignant-chercheur dans une limite de 128 htd en plus du service statutaire normal. Cette modulation d'heures ne peut pas ouvrir droit au versement d'heures supplémentaires du fait de leur intégration au service statutaire de l'agent. Les heures supplémentaires seront donc comptabilisées au-delà de ce service modulé.
- Cas de collègues enseignants-chercheurs en difficulté en lien avec un problème d'intégrité scientifique : Référent intégrité scientifique (RIS), ris@uca.fr

- En cas de conflit non résolu par les recours usuels, les collègues enseignants-chercheurs sont en droit de saisir le médiateur de l'UCA, indépendant dans l'exercice de ses fonctions et rendant compte au seul Président pour arbitrage : michel.madesclaire@uca.fr ou 06 81 00 18 57.
- Cas de collègues enseignants-chercheurs en difficulté avec un risque médical et psycho-social : médecine préventive (m-celine.ratinaud@uca.fr) et cellule de veille RPS (risques psycho-sociaux) de l'UCA (veille-rps@uca.fr).
- Cas des collègues confrontés à des difficultés liées aux conditions de l'exercice de leurs activités en termes d'hygiène et de sécurité : saisie du CHSCT.

VII. Traitement des manquements aux obligations des enseignants-chercheurs

Le bon fonctionnement de l'Université suppose un traitement équitable et transparent des situations individuelles. C'est pourquoi les manquements aux obligations statutaires, lorsqu'ils sont durables et une fois que les dispositifs d'accompagnement ont été mobilisés, doivent faire l'objet d'un traitement dont les cadre est défini dans le présent paragraphe.

VII.1. Cas des enseignants-chercheurs ne remplissant pas leurs missions de formation

Les enseignants-chercheurs ont un service d'enseignement normal de 192 htd avec les étudiants. Aux cours se rajoutent les missions et activités décrites plus haut (§III). En cas de manquement à leur mission d'enseignement et/ou activités pédagogiques associées, des sanctions sont appliquées.

- Cas des enseignants-chercheurs avec une absence non justifiée de service fait : la note DGRH en date du 7/05/18 et portant sur « les dispositions applicables aux enseignants-chercheurs en cas de grève et d'absence de service fait » précise qu'une absence de service programmé, en dehors de l'exercice du droit de grève ou arrêt maladie, doit être traduite financièrement avec la retenue d'un trentième de rémunération mensuelle par jour constaté, et ce sans passage obligatoire devant la section disciplinaire de l'établissement. Des exemples de service non fait sont donnés : pas de rendu de correction de copies, pas de transmission de notes, absence à une surveillance, absence à un cours non rattrapé. La preuve doit être faite pour valider l'absence de l'enseignant-chercheur.
- Cas des enseignants-chercheurs en sous-service au regard des propositions de complément de service et du tableau de service fait et validé par le Directeur de composante : quand les enseignants-chercheurs sont en sous-service d'enseignement en année n-1 (extraction faite par la DRH), ils sont alors inscrits de manière prioritaire sur les listes de volontaires désignés dressées l'année n (exemple : Présidence des jurys de baccalauréat de l'Académie).
- Cas des enseignants-chercheurs en sous-service non justifié et non validé (hors décharge, restrictions médicales, pluri-annualisation ou réduction de service statutaire ...) : après s'être assuré que l'établissement a bien proposé un service complet à l'enseignant-chercheur, dans le champ de ses compétences, en année n, la prime de recherche et d'enseignement supérieur* sera supprimée le second semestre de l'année n et/ou le premier semestre de l'année n+1, et une réévaluation sera effectuée sur l'activité d'enseignement en année n.

* Point sur la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) : cf [Décret n°89-775 du 23 octobre 1989 relatif à la prime de recherche et d'enseignement supérieur des personnels de l'enseignement supérieur relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur](#) et [Décret n°89-776 du 23 octobre 1989 relatif à la prime d'enseignement supérieur attribuée à certains personnels enseignants en fonctions dans l'enseignement supérieur](#) :

La prime de recherche et d'enseignement supérieur ne peut être attribuée qu'aux enseignants accomplissant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Cette prime est attribuée au même taux aux enseignants placés en délégation ou en congé pour recherches ou conversions thématiques et aux personnels qui bénéficient de décharges de service. Les agents qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre d'un cumul d'emplois ou de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent bénéficier de la prime de recherche et d'enseignement supérieur.

Dans le cas des enseignants-chercheurs en sous-service, après extraction des heures effectuées, il est rappelé que les heures non effectuées seront déduites des HC potentielles à hauteur du nombre d'heures manquées.

- Cas d'un enseignant-chercheur refusant d'effectuer les missions prévues dans son statut en dehors de l'exercice du droit de grève ou de restrictions médicales (manquement aux obligations statutaires) : ce point relève alors du domaine disciplinaire et la section disciplinaire de l'UCA sera alors saisie. Exemples donnés de refus : convocation à des jurys d'examen et de surveillance d'examens, présidence de jurys, suivi d'étudiants.
- Cas d'un enseignant-chercheur ne respectant pas délibérément la maquette d'enseignement, ou refusant d'encadrer des mémoires associés aux cours de master qu'il dispense : La sanction envisagée est la non attribution du cours à l'enseignant-chercheur pour l'année n+1 par le Directeur de composante, responsable des tableaux de service. Il est rappelé que l'encadrement des stages obligatoires pour les étudiants fait partie des missions des enseignants-chercheurs et que le refus d'encadrement de ces stages entraînera la suspension de la PRES dans un premier temps. Ce manquement est également passible de sanction disciplinaire du fait du non-respect de l'obligation de service.

VII.2. Cas des enseignants-chercheurs ne remplissant pas leur mission de recherche

L'obligation statutaire est que 50% du temps de travail d'un enseignant-chercheur doit être consacré à la recherche (ou activités complémentaires équivalentes en temps de travail). En partant de 1607 heures annuelles pour un enseignant-chercheur, ce temps consacré à la recherche et/ou équivalent est donc évalué à environ 800 heures effectives par an.

L'établissement se doit de proposer un laboratoire de rattachement (UCA) à tous ses enseignants-chercheurs, de justifier un refus, et d'accepter le rattachement d'un de ses enseignants-chercheurs à un laboratoire hors UCA, sous conditions et particulièrement si la thématique de recherche n'est pas développée dans un laboratoire de l'UCA (cf paragraphe ci-dessus sur les Droits des enseignants-chercheurs). Ainsi, l'activité de recherche d'un enseignant-chercheur peut se faire au sein d'un laboratoire de l'UCA (émargement effectif dans un laboratoire UCA), ou, sous conditions, au sein d'un laboratoire extérieur à l'UCA.

Un enseignant-chercheur peut être amené à se retrouver en situation de sous-activité voire d'inactivité en recherche et un accompagnement est alors nécessaire pour soit la reprise de l'activité de recherche, soit la participation à des activités collectives complémentaires. Il est rappelé que cette inactivité en recherche n'est

pas acceptable dès lors que les thématiques de recherche du laboratoire n'ont pas évolué depuis le recrutement (la fiche de poste prévoit bien un profil recherche pour lequel il a été spécifiquement recruté).

Le constat d'un manquement aux obligations de recherche doit faire l'objet d'une procédure collégiale et contradictoire, dans laquelle l'enseignant-chercheur est invité à fournir les preuves du caractère effectif de son activité de recherche. Après échange préalable avec le directeur de laboratoire et/ou le directeur de composante, le Président de l'Université demande à l'enseignant-chercheur concerné de produire un rapport mentionnant l'activité de recherche (ou activité équivalente) effectuée depuis 2 ans. Ce rapport sera alors remis à deux membres du CAC restreint qui évalueront l'effectivité d'une activité de recherche ou équivalent (cf procédure dédiée en Annexe 3).

Il est rappelé que l'évaluation *stricto sensu* de la recherche menée par un enseignant-chercheur est effectuée quant à elle par les Conseils Nationaux des Universités –CNU (dans le cadre par exemple des demandes de promotions, cf **Décret n°92-70 du 16 janvier 1992 relatif au Conseil national des universités**). Il n'est donc en aucun cas question ici d'évaluer la qualité de la recherche mais bien d'apprécier sa seule effectivité.

Si l'enseignant-chercheur n'effectue pas ou peu de recherche (activité très éloignée des 800 htd dues annuelles) mais justifie d'un investissement suffisant dans des activités complémentaires autres, l'établissement pourra valider ce schéma et plusieurs possibilités de compensation sont proposées (cf Annexe 2) :

- Modulation de son activité d'enseignement : l'enseignant-chercheur peut proposer ou accepter une augmentation de son volume d'enseignement, avec un maximum de 128 htd soit passer de 192 htd à 192 + 128 soit 320 htd possibles (et n'ouvrant pas droit à des HC/HS). Cette modulation nécessite une démarche active de l'enseignant-chercheur, l'augmentation de son service d'enseignement ne pouvant lui être imposé ;
- Participer à des activités autres de types collectifs (et n'ouvrant pas déjà droit à une valorisation) idéalement en lien avec la recherche mais pas seulement : une liste de propositions est jointe en Annexe 2 pour accompagner l'enseignant-chercheur dans cette démarche. Ces activités doivent pouvoir compléter le temps de travail de l'enseignant-chercheur de manière à ce que son activité de recherche ou équivalent couvre les 800 heures annuelles dues. L'objectif est de proposer un complément aux 64 htd qui ne sont pas transposables en modulation de service.

Dans le cas des enseignants-chercheurs n'effectuant pas ou plus de recherche depuis 2 ans, sans compensation proposée, ou que malgré le rattachement à un laboratoire et après échange avec l'enseignant-chercheur, aucune activité de recherche ou équivalent n'est réalisée (ou activité de recherche très largement en-dessous des 800 htd attendues), une action sur la prime de recherche et d'enseignement supérieur sera appliquée dans un premier temps, comme dans le cas des sous-services d'enseignement. Pour rappel, cette prime ne peut être attribuée qu'aux enseignants-chercheurs accomplissant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service soit l'activité d'enseignement et celle de recherche ou équivalent. L'absence ou la très faible part d'activité de recherche ou équivalent entraînant la suspension de cette prime est justifiée soit par l'enseignant-chercheur directement, soit par le directeur de laboratoire, soit par expertise du CAC restreint (cf procédure décrite en Annexe 3). *In fine*, c'est le Président qui prend la décision de la suspension de cette prime. L'enseignant-chercheur pourra être accompagné dans le retour à une activité de recherche ou vers des activités complémentaires autres (cf Annexe 2), avec l'aide du Directeur de laboratoire, du Directeur de composante et de la DRH.

ANNEXE 1

Note de la DGRH en date du 7 mai 2018 sur les dispositions applicables aux enseignants-chercheurs en cas de grève et d'absence de service fait



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

Paris, le **07 MAI 2018**

La ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

à

Mesdames et Messieurs les présidents et directeurs des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche

S/c de Mesdames et Messieurs les recteurs d'académie, chanceliers des universités

Secrétariat général

Direction générale
des ressources
humaines

Service des personnels
enseignants de
l'enseignement
supérieur et de la
recherche

Sous-direction des
études de gestion
prévisionnelle,
statutaires et des
affaires communes

Département des études
statutaires et
réglementaires

DGRH A1-2///
n° 0112

Affaire suivie par
emmanuel.dossios

Téléphone
01 55 55 47 91

Télécopie
01 55 55 47 99

Courriel.

Emmanuel.dossios@
education.gouv.fr

72 rue Rognault
75243 Paris cedex 13

Objet : dispositions applicables aux enseignants-chercheurs en cas de grève et d'absence de service fait.

A la suite de plusieurs demandes relatives d'une part, aux conditions de recensement des personnels enseignants-chercheurs qui exerceraient leur droit de grève, et, d'autre part, à certains comportements ou déclarations d'enseignants chercheurs, il est apparu nécessaire de rappeler le cadre juridique applicable.

1- L'exercice du droit de grève

1.1. Le cadre du droit de grève

Le droit de grève est un droit fondamental inscrit dans le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. Il concerne l'ensemble des agents publics civils et est repris dans le statut général de la fonction publique (loi du 13 juillet 1983). Son exercice est cependant soumis à des conditions prévues par les textes.

Ainsi, les agents de l'Etat sont notamment concernés par les dispositions suivantes de l'article L. 2512-2 du code du travail¹ : « Lorsque les personnels (...) exercent le droit de grève, la cessation concertée du travail est précédée d'un préavis (...). Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement ».

Lorsqu'un préavis de grève a dûment été déposé, le recensement des agents ayant cessé le travail incombe à l'administration. Ce point a fait l'objet, de la part du ministre chargé de la fonction publique, de la précision suivante dans une circulaire de 2003 toujours en vigueur² : « Je vous demande, lorsque des préavis de grève vous sont communiqués, de donner instruction à vos services d'établir la liste des agents ayant cessé le travail ». Il appartient donc à chaque employeur, sans préjudice d'une éventuelle auto-déclaration de la part des agents, de mettre en œuvre ces prescriptions par les moyens adaptés.³

A cet égard, même lorsqu'un agent ne se déclare pas gréviste, l'absence de service fait (exemple : non dispensation d'un enseignement programmé et prévu) ou de présence durant la période couverte par un dépôt de préavis de grève, doit être constatée. La justification de son absence doit être demandée à l'agent et dès lors qu'aucune raison fondée ne peut être apportée (ex : blocage de l'accès au bâtiment, absence d'étudiants, transports inaccessibles, arrêt maladie, etc.), une retenue sur salaire doit être appliquée.

Il convient en effet de rappeler que « le droit de grève doit être concilié avec le principe selon lequel la rémunération constitue la contrepartie du service fait. Dès lors, en l'absence de service fait, notamment en cas de grève, des retenues sur la rémunération des agents doivent être opérées par l'administration »⁴. C'est la règle dite du trentième indivisible qui s'applique en cas de service non fait (notamment du fait d'une grève, depuis la loi de finances rectificative du 29 juillet 1961)⁵.

Cette règle du trentième indivisible, qui prévoit de ne pas diviser le traitement mensuel d'un fonctionnaire de l'Etat par plus de trente, s'applique en cas de service non fait mais aussi en cas de service incomplet. Il est alors procédé à une retenue d'un trentième sur la rémunération des agents publics. Ainsi l'absence de service fait donne lieu à la retenue d'un trentième de la rémunération mensuelle⁶ et non pas seulement à la retenue correspondant à l'équivalent horaire du service non fait. A titre d'exemple, le service non fait pour une heure de travaux dirigé prévue durant une journée de grève donne lieu à une retenue d'un trentième de la rémunération mensuelle.

En aucun cas, des dispositions propres à un établissement public ne sauraient déroger aux principes et règles énoncés ci-dessus. Il relève de votre responsabilité, lorsque des préavis de grève vous sont communiqués, de mettre en place un dispositif permettant d'assurer le contrôle de l'effectivité du service

¹ Conformément aux dispositions de l'article 10 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant droit et obligations des fonctionnaires : « Les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent ».

² Circulaire du 30 juillet 2003 relative à la mise en œuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'Etat en cas de grève, paragraphe 1^{er}.

³ Voir également circulaire DGRH/A1-2 du 16 mars 2009 relative aux modalités d'exercice du droit de grève dans les établissements d'enseignement supérieur.

⁴ Circulaire du 30 juillet 2003 précitée, préambule.

⁵ Idem.

⁶ Assiette définie par la circulaire du 30 juillet 2003 relative à la mise en œuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'Etat en cas de grève

fait qui soit le plus adapté à la situation et à l'organisation interne de votre établissement.

1.2- Situation particulière des enseignants-chercheurs en cas d'absence de service fait dans le cadre de l'exercice du droit de grève

Les enseignants-chercheurs, à l'instar des autres fonctionnaires, sont soumis en l'absence de service fait à des retenues sur traitement réalisées par l'administration.

Je vous rappelle que les obligations de service des personnels enseignants de l'enseignement supérieur impliquent non seulement la participation aux heures d'enseignement inscrites dans les tableaux de service et selon les emplois du temps prévus, mais également la surveillance et la correction des épreuves d'examen ainsi que la participation aux délibérations de jurys, de même que la transcription des notes.

En conséquence, l'absence de service fait doit se traduire par une retenue sur salaire pour chacune des missions pour lesquelles l'absence de service fait peut être constatée, c'est-à-dire lorsqu'elle porte sur des activités programmées de façon calendaire, notamment celles exercées en présentiel (cours, TP, TD, surveillance examens, auditions, etc.) et dont le calendrier prévu coïncide avec une période couverte par un préavis de grève. L'enseignant-chercheur concerné doit, préalablement à la retenue, être mis en mesure de produire une justification éventuelle de l'absence constatée (cf. supra).

2- L'absence de service fait ne relevant pas du droit de grève.

Dès lors qu'une absence de service fait est constatée en dehors de l'exercice du droit de grève, celle-ci doit être traduite financièrement conformément à l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 qui garantit aux fonctionnaires un droit à rémunération, mais seulement après « service fait ». Ainsi l'absence de service fait donne lieu, par jour constaté, à la retenue d'un trentième de la rémunération mensuelle⁷ et non pas seulement à la retenue correspondant à l'équivalent horaire du service non fait. Peuvent être considérés comme absence de service fait :

- l'absence de réalisation d'une activité programmée pendant les périodes non couvertes par un préavis de grève et pour lesquelles les agents ne fournissent aucune justification à leur absence,
- l'absence définitive de rendu d'un service attendu (exemple : rendu de copies corrigées, transmission de notes).

Par ailleurs, les enseignants-chercheurs, comme tous les agents publics, sont soumis aux obligations définies par le statut général et notamment l'obligation d'effectuer les tâches qui leurs sont confiées. Il leur revient donc d'assurer les missions prévues par leur statut, conformément aux lois, règlements et instructions qui régissent leur exercice. Le refus d'appliquer les directives qui s'imposent à eux relève du domaine disciplinaire sur le fondement de l'article 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

⁷ Assiette définie par la circulaire du 30 juillet 2003 relative à la mise en œuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'Etat en cas de grève

Le manquement à leurs devoirs, dès lors qu'il serait caractérisé, doit vous amener à saisir la section disciplinaire de votre établissement afin que la sanction appropriée puisse être prononcée⁸.

Le cas d'un agent qui, en l'absence de préavis déposé par une organisation syndicale représentative pour la période considérée, se « déclarerait » gréviste et/ou renoncerait à satisfaire tout ou partie⁹ de ses missions et activités ne serait donc pas couvert et protégé par le droit de grève mais relèverait à la fois de l'absence de service fait et du manquement à ses obligations statutaires.

3- Manquements à la déontologie et atteinte au bon fonctionnement du service public de l'enseignement supérieur.

Les enseignants-chercheurs, comme tous les agents publics, sont soumis au respect de principes déontologiques¹⁰. La déontologie leur impose, notamment, de ne pas entraver le bon accomplissement des missions du service public de l'enseignement supérieur.

Je vous rappelle donc que, de façon générale, de tels manquements à la déontologie des fonctionnaires doivent vous conduire, dès lors que les faits seraient suffisamment graves et caractérisés, à saisir la section disciplinaire de votre établissement afin que la sanction appropriée puisse être prononcée.

XXXXXXX

Le droit de grève est un droit fondamental dont le plein exercice doit être respecté. L'application des dispositions relatives à son exercice, mais également à la rémunération après service fait, rappelées ci-dessous, relève non seulement de l'application du droit mais également de l'égalité de traitement des agents publics quelles que soient leurs spécificités statutaires, notamment en matière de régime d'obligation de service.

Mes services restent à votre disposition pour toute précision sur les situations auxquelles vous pourriez être exposés.

Pour la ministre de l'enseignement supérieur, de la
recherche et de l'innovation, et par délégation
le directeur général des ressources humaines

Edouard GEFFRAY

ANNEXE 2

Exemples des activités collectives pouvant compenser une absence ou une diminution d'activité de recherche, en dehors des modulations de services validés

- Enseignement au-delà des 192h_{td} sans HC associées avec un maximum de 320h_{td} possibles
- Mission collective administrative à préciser
- Mission politique à préciser
- Mission de représentation pour l'établissement à préciser
- Autres

ANNEXE 3

Procédure visant à justifier de l'effectivité d'une activité de recherche ou équivalent pour un enseignant-chercheur

- Signalement auprès du Président par le directeur de composante et/ou le directeur de laboratoire.
- Recueil de l'avis du directeur de composante et du directeur de laboratoire (si l'enseignant-chercheur est rattaché à un laboratoire de recherche) sur les activités (enseignement, recherche et tâches collectives) de l'enseignant-chercheur.
- Entretien entre l'enseignant-chercheur, qui peut être accompagné par la personne de son choix, et la Présidence, pour échanger autour des activités et établir le plan de réinvestissement de l'enseignant-chercheur.
- Si déni ou désaccord : saisine par le Président auprès du CAC restreint.
- **Le CAC restreint demande à l'enseignant-chercheur de remplir un dossier et de fournir les preuves pouvant justifier de son activité de recherche ou activités équivalentes depuis les deux dernières années. De manière non exhaustive, le dossier comprendra les éléments suivants :**
 - Nom/ prénom / date de naissance**
 - Année de recrutement MCF et/ou PR à l'UCA**
 - Composante de rattachement**
 - Laboratoire et équipe de rattachement : UCA, extérieur, autre**

Présentation synthétique des thématiques de recherche (grands axes de recherches et apport dans le ou les domaines concernés) avec évolution éventuelle au cours des dernières années

Production et valorisation en lien avec la thématique de recherche : publications, livres, logiciels, rapports, communications orales, autres

Encadrement doctoral et scientifique

Contrats de recherche

Activités complémentaires effectuées et responsabilités collectives : par exemple responsabilités administratives, responsabilités et mandats locaux, régionaux ou nationaux, et tout élément permettant d'apprécier l'investissement de l'enseignant-chercheur pour l'établissement.
- **Désignation de deux experts, par le Président du CAC restreint, au sein du CAC restreint, idéalement proches de la discipline concernée**
- **Retour des experts : dans leur rapport, les experts devront donc se prononcer sur l'existence d'une activité de recherche ou activités complémentaires. Aucune évaluation qualitative du dossier ne sera faite, cette prérogative étant celle des CNU.**
- **En s'appuyant sur les rapports des experts, le CAC émet un avis sur l'effectivité de l'activité de recherche ou activités équivalentes qu'il transmet au Président.**