

Délibération du Conseil d'administration de l'université Le Havre Normandie

*Vu le code de l'éducation ;
Vu les statuts de l'université Le Havre Normandie ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Le Havre Normandie
Vu l'avis favorable du Comité Social d'Administration du 24 juin 2025*

Délibération n°2834/2025/GRH Domaine : Gestion des ressources humaines

Le Conseil d'administration de l'université Le Havre Normandie le 03/07/2025
délibère sur :

Article 1:

Le Conseil d'administration est réuni afin d'examiner et de se prononcer sur les lignes directrices relatives à la gestion indemnitaire des enseignants-chercheurs et enseignants et au Référentiel Équivalence Horaire (REH), document présenté en séance après l'avis favorable du comité social d'administration en date du 24 juin 2025 .

Article 2:

Le Conseil d'administration approuve le document susmentionné.

Article 3:

Le document approuvé est annexé à la présente délibération.

Le Président de l'Université Le Havre Normandie

Pedro LAGES DOS SANTOS

Adoption à l'unanimité


UNIVERSITÉ
LE HAVRE
NORMANDIE
**Le Président de l'Université
Le Havre Normandie**
Pedro LAGES DOS SANTOS

Lignes directrices de gestion :

Dispositifs indemnitaires des enseignants-chercheurs et enseignants et Référentiel d'équivalence horaire (REH)

Version validée au CSA du 24 juin 2025

Références réglementaires :

- *Loi 2020-16-174 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 (LPR)*
- *Décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime Indemnitare des Personnels Enseignants et Chercheurs*
- *Décret n° 90-50 du 12 janvier 1990 instituant une prime d'administration et une prime de charges administratives attribuées à certains personnels de l'enseignement supérieur*
- *Vu l'arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences ;*
- *Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitare des enseignants-chercheurs et chercheurs du 14 janvier 2022*

Table des matières

Introduction	3
CHAPITRE 1- LES PRINCIPES GENERAUX DE REPARTITION DES SERVICES D'ENSEIGNEMENT..	4
1-1 Le cadre général	4
1-2 Les dépassements horaires : plafonds des heures complémentaires	4
1-3- Les décharges horaires	5
1.3.1 Les décharges réglementaires	5
1.3.2 – Les décharges établissement.....	5
CHAPITRE 2 – LES REGIMES INDEMNITAIRES (HORS REH).....	6
Axe 1 : Indemnités servies au titre du statut.....	6
Axe 2 – Indemnités servies au titre des fonctions (hors REH).....	6
2-1 – Les indemnités associées aux fonctions	6
Axe 3 : Prime individuelle.....	7
3-1 – Montant et volumétrie	7
3-2 – Principes de répartition.....	7
3-3 – Critères établissement.....	7
CHAPITRE 3 – PRINCIPES RELATIFS AU REFERENTIEL EQUIVALENCE HORAIRE	8
3.1 Personnels concernés	8
3.2 Principes d'attribution.....	9
3.3 Règles générales de déclaration et de liquidation.....	10
3.4 Catégories des activités retenues	10

Introduction

A travers ces lignes directrices de gestion, l'Université Le Havre Normandie (ULHN) a l'ambition d'accompagner les missions des enseignants-chercheurs et enseignants et à assurer la reconnaissance et la valorisation de leurs activités.

Ces lignes directrices de gestion ont été présentées au comité social d'administration pour avis et au Conseil d'Administration. Elles ont fait l'objet d'un travail préparatoire au travers d'un groupe de réflexion dédié. Elles sont applicables à compter du 1^{er} septembre 2023.

Compte-tenu des évolutions de la réglementation, les présente LDG font l'objet d'un examen annuel. Un bilan de leur application est présenté chaque année en CSA.

Les personnels concernés par ces lignes directrices de gestion indemnitaires établissement sont :

- les professeurs des universités,
- les maîtres de conférences,
- les ATER (hors REH)
- les enseignants titulaires du second degré,
- les enseignants en CDI,
- les enseignants en CDD (hors REH – les suivis de stage sont autorisés)
- les lecteurs et maîtres de langues (hors REH)

Les intervenants extérieurs sont autorisés à assurer les activités de suivi de stage uniquement.

CHAPITRE 1- LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE RÉPARTITION DES SERVICES D'ENSEIGNEMENT

1-1 Le cadre général

L'obligation annuelle de service s'entend sur l'année de référence du 1er septembre au 31 août de l'année. « *Le temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles* ». (Accord-cadre du 16-10-2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail)

Les dispositions relatives aux services d'enseignement des enseignants-chercheurs, enseignants, ATER et doctorants contractuels, en dehors des dépassements horaires, sont détaillées dans la circulaire annuelle de gestion des personnels.

1-2 Les dépassements horaires : plafonds des heures complémentaires

L'ULHN souhaite que la très grande majorité des enseignants-chercheurs affectés à l'établissement consacre effectivement la moitié de son temps de travail annuel à une activité de recherche réalisée au sein d'une unité de recherche. Ainsi, il est souhaitable que les enseignants-chercheurs affectés à l'Université n'assurent qu'un nombre raisonnable d'heures complémentaires au-delà de leur service statutaire.

Lorsqu'ils accomplissent des enseignements complémentaires pour le compte de l'établissement au-delà de leur temps de travail, les enseignants et enseignants-chercheurs perçoivent une rémunération complémentaire.

La volonté de réduire le volume des heures complémentaires s'accompagne d'une diminution progressive du plafond accordé. Ainsi, ces heures ne peuvent pas dépasser les plafonds suivants :

172 HETD pour les enseignant.e.s-chercheur.se.s à temps plein

192 HETD pour les enseignant.e.s du premier et second degré à temps plein

A titre exceptionnel, 25% de leur service statutaire en HETD pour les enseignant.e.s contractuel.le.s selon leur quotité de service (hors doctorants et ATER) et 50% pour les enseignant.e.s contractuel.le.s en CDI.

Uniquement si l'intéressé.e y est favorable et dans l'intérêt du service, dans la limite de 48HETD pour les enseignant.e.s-chercheurs bénéficiant d'un CRCT ou d'un CPP d'un semestre sur l'année universitaire. Ces heures sont à positionner lors du semestre non déchargé.

Signalé : Ne peuvent pas assurer d'heures complémentaires : les ATER, les doctorants contractuels, les enseignants bénéficiant d'un aménagement de service, les enseignants-chercheurs et enseignants déchargés, les bénéficiaires d'un Congé pour Recherches, d'un Congé pour Projet Pédagogique ou Conversions Thématiques (durant le semestre du congé) ou d'une délégation ainsi que les enseignants titulaires autorisés à travailler à temps partiel.

Le paiement des heures complémentaires est effectué par période d'enseignement à la demande de la composante après service fait.

À titre exceptionnel, une dérogation au plafond d'heures complémentaires peut être accordée par le Président sur demande écrite de l'intéressé.e et motivée par le responsable de la composante. Cette autorisation doit être préalable à l'accomplissement du service. En cas de dépassement, les heures

saisies au-delà du nombre autorisé feront l'objet d'une procédure particulière de mise en paiement en fin d'année universitaire.

1-3- Les décharges horaires

Les enseignants déchargés d'une partie de leur service statutaire ne peuvent pas être rémunérés en heures complémentaires, à l'exception des heures de Référentiel Équivalence Horaire.

Ces réductions de service sont renseignées par la Direction des Ressources Humaines dans l'application OSE afin de diminuer le service statutaire de l'enseignant-chercheur ou de l'enseignant en début d'année universitaire sur justificatif et accord du Président.

Signalé : conformément au décret régissant le statut des enseignants chercheurs, il est rappelé que le cumul des décharges horaires ne peut aboutir à ce qu'un enseignant-chercheur exerce une mission annuelle d'enseignement inférieure à 64 hetd.

1.3.1 Les décharges règlementaires

- Président (décharge totale)
- Premier Vice-Président du CA (décharge totale)
- Vice-Présidents prévus par les statuts dans la limite de deux : VP recherche et VP formation (décharge totale)
- Direction de composante ou d'institut (décharge de 2/3 de service)

En outre, certaines activités génèrent des aménagements aux obligations réglementaires de service d'enseignement :

- Aménagement de service pour préparer un doctorat : conformément aux dispositions du décret n° 2000-552 du 16 juin 2000, les enseignants du second degré, lorsqu'ils sont inscrits en vue de la préparation du doctorat, peuvent bénéficier d'un aménagement de leur service de 192 HETD pour l'année universitaire. Il est rappelé que cet aménagement n'ouvre pas droit aux heures complémentaires
- Dans le cadre d'un CRCT ou d'une délégation d'un semestre : le service dû d'un enseignant chercheur, sur le semestre restant, sera de 96 HETD.
- Dans le cadre d'un Congé pour Projet Pédagogique (CPP) : le service dû d'un enseignant-chercheur ou enseignant, par semestre, sera d'un demi-service.
- Décharge syndicale : l'exercice du droit syndical dans la fonction publique prévoit la possibilité d'attribution de décharges totales ou partielles de service au bénéfice des agents proposés par les organisations syndicales. Les enseignants titulaires de mandats électifs bénéficient d'une décharge de service enregistrée par la DRH selon les modalités transmises par l'autorité compétente (ministère ou Rectorat).
- Décharge pour formation à l'accompagnement des Maîtres de Conférences et des enseignants du second degré récemment affectés dans l'enseignement supérieur

1.3.2 – Les décharges établissement

- Vice-Présidents fonctionnels (décharge de 2/3 de service)
- Vice-présidents délégués et chargés de mission (décharge de ½ service)
- Direction de services communs (décharge de ¼ de service)
- Direction commune CFA / FC (décharge de ¼ de service)

CHAPITRE 2 – LES REGIMES INDEMNITAIRES (HORS REH)

Le Décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création d'un Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs a vocation à remplacer les anciens.

Ce dispositif est composé de 3 volets:

- une indemnité statutaire (C1)
- une indemnité fonctionnelle (C2)
- une prime individuelle (C3)

Il s'adresse aux EC et aux chercheurs. Les enseignants du second degré conservent le bénéfice des dispositifs pré-existants (Prime d'enseignement supérieur et prime de charges administratives).

Enfin, au niveau de l'établissement et à compter de janvier 2022, un régime indemnitaire a été créé au bénéfice des personnels contractuels.

Axe 1 : Indemnités servies au titre du statut

Ce volet statutaire est attribuable automatiquement sous réserve d'un service assuré en totalité, déclaré et validé en fin d'année universitaire dans l'outil OSE.

Population concernée	Montant brut annuel	Référence juridique	Versement
Enseignants-chercheurs	4800 €	Décret no 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs	Mensuel (sauf ATER, Semestriel En février et août)
Enseignants du 2 nd degré titulaires	3142,75 €	Décret n°89-776 du 23 octobre 1989 relatif à la prime d'enseignement supérieur	
Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche	1304,07€.	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	
Enseignants contractuels	1 200€	Délibération CA n°2074/2021/GRH du 16 décembre 2021	

Axe 2 – Indemnités servies au titre des fonctions (hors REH)

2-1 – Les indemnités associées aux fonctions

Il peut être confié aux enseignants-chercheurs exerçant, en sus de leurs obligations de service :

- des responsabilités particulières ou des missions temporaires « C2- groupe 1 » : mission confiée par le Président sur le fondement d'une lettre de mission pour une durée maximale de dix-huit mois.
- des responsabilités supérieures « C2- groupe 2 »
- une fonction de direction « C2- groupe 3 »

Responsabilité	Montant brut annuel	Groupe RIPEC (ou PCA)
Vice-Présidence	9 747,05€	C2-2
Vice-Présidence déléguée	3 509,15€	C2-2
Chargé.e de mission	3 509,15€	C2-1 – Après service fait

Direction de composante	9 747,05€	C2-3
Direction commune Service Formation Continue /Centre Formation des Apprentis	7 017,86€	C2-3
Direction de service commun	3 509,15€	C2-3
Directions adjointes – vice doyens composantes non dérogatoires (FAI, LSH, FST)	1740 €	C2-3
Directions fonctionnelles ISEL	5 220€	C2-3
Directions adjointes ISEL	3 480€	C2-3
Directions de département IUT	5 263,50€	C2-3
Directions de département FAI : AES/ECO – ANGLAIS – DROIT – PIM	2479.50€	C2-3
Directions de département FAI : ILCO – REG	1087.50€	C2-3

Les enseignants du second degré assurant l'une de ces responsabilités reçoivent une lettre de mission et sont rétribués sous forme de prime pour charges administratives régies par le décret n°90-50 du 12 janvier 1990 instituant une prime de charges administratives attribuées à certains personnels de l'enseignement supérieur.

Les enseignants recrutés à durée indéterminée bénéficient, quant à eux, d'une indemnité d'administration d'un montant équivalent.

Axe 3 : Prime individuelle

Par décret cité en référence, une prime individuelle servie aux enseignants-chercheurs est introduite à compter du 1er janvier 2022. Elle vise à valoriser les activités de recherche, l'investissement pédagogique, l'exercice de tâches d'intérêt général ou un investissement exceptionnel dans l'ensemble des missions. Cette prime individuelle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignants-chercheurs à l'article L. 123-3 du code de l'éducation.

3-1 – Montant et volumétrie

Le montant de la composante 3 du RIPEC (RIPEC – C3) s'élève à 4300 euros bruts annuels par bénéficiaire. La volumétrie de primes attribuées est établie annuellement, en fonction notamment de la dotation allouée par le ministère, et du budget libéré par les primes d'encadrement doctoral et de recherche prenant fin (jusqu'à épuisement des attributions de PEDR).

3-2 – Principes de répartition

Les attributions individuelles sont opérées dans le respect des lignes directrices de gestion ministérielles et réparties de la manière suivante :

- au moins 30 % de primes distribuées au titre de l'investissement pédagogique,
- au moins 30 % au titre de l'activité scientifique,
- au plus 20 % au titre du concours apporté à la vie collective de l'établissement
- 20 % au titre des autres missions prévues à l'article L123-3 du code de l'éducation.

3-3 – Critères établissement

Conformément à l'article 4 du décret 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du RIPEC: « pour chaque candidat, deux rapporteurs de niveau de rang au moins égal à celui du candidat [sont] librement désignés par le conseil académique ».

Dans le cadre de la procédure d'évaluation des dossiers de candidature, le conseil académique a adopté le recours à un outil de désignation aléatoire (programme informatique) déjà utilisé dans le cadre la procédure d'avancement de grade.

Le principe repose sur un tirage au sort aléatoire des rapporteurs comme suit :

- un membre du CAC restreint et un membre extérieur à ce CAC restreint, personnel de l'établissement de rang au moins égal à celui du candidat
- un de ces deux rapporteurs relève de sciences et techniques (ST), l'autre de sciences humaines et sociales (SHS) et sont désignés hors de la discipline et hors du laboratoire du candidat afin de respecter l'équité de traitement.

Selon le vivier identifié et le profil des candidats, il est possible que les membres du CAC soient appelés à compléter et/ou modifier le tirage au sort : vivier restreint, conflit, etc.

Les rapporteurs s'appuient sur une grille indicative d'évaluation établissement reflétant les missions de nature à distinguer l'investissement de l'enseignant-chercheur candidat

Le CNU, dans un premier temps, et le CAC restreint, dans un second temps, rendent respectivement un avis unique sur chacune des candidatures qui leur sont soumises.

L'avis rendu par le CAC restreint repose sur le rapport établi par deux rapporteurs désignés par celui-ci, selon la procédure mise en place à l'ULHN.

Cet avis unique porte sur l'ensemble du dossier du candidat, comprenant son rapport d'activités, et précise au titre de quelle(s) mission(s) le bénéfice de la prime est proposé.

Il peut s'agir d'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles.

Les instances compétentes ne rendent donc, chacune, qu'un seul avis sur la candidature des intéressés au lieu d'avis multiples et choisissent une ou plusieurs missions sur lesquelles repose la proposition d'attribution de la prime. Les avis sont assortis d'une appréciation littérale qualitative.

Sur la base des avis rendus par les deux instances et conformément aux principes définis au niveau local par le conseil d'administration, le Président arrête les décisions d'attribution individuelle de la prime et son motif d'attribution : investissement pédagogique, activité scientifique, concours apporté à la vie collective (tâches d'intérêt général), ou autres missions définies à l'article L123-3 du code de l'éducation. Il peut également l'attribuer au titre de plusieurs, voire de l'ensemble de ces missions.

Le président veille également, de façon progressive d'ici 2027, à :

- servir les bénéficiaires de cette prime individuelle de manière à respecter la part des femmes et des maîtres de conférences au sein des effectifs d'enseignants-chercheurs de l'établissement
- un juste équilibre entre les disciplines et au sein des différents grades au sein des corps.

CHAPITRE 3 – PRINCIPES RELATIFS AU RÉFÉRENTIEL ÉQUIVALENCE HORAIRE

3.1 Personnels concernés

L'arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires ne s'applique qu'aux enseignants-chercheurs (cf. décret 84-431 du – juin 1984). Par souci d'équité, les tâches assurées par les enseignants du second degré et les enseignants contractuels recrutés à durée indéterminée entrent dans le champ du référentiel d'établissement.

Les enseignants contractuels en CDD sont éligibles au REH au titre du suivi de stage uniquement. Par dérogation à ce principe, ils peuvent prétendre à du REH, sous réserve de s'être vu attribuer une lettre de mission validée par la présidence.

Les ATER, les doctorants contractuels, les lecteurs, les maîtres de langues et vacataires d'enseignement ne sont pas éligibles au référentiel Équivalence Horaires.

3.2 Principes d'attribution

L'application d'un référentiel vise à offrir une plus grande souplesse dans l'organisation du temps de travail des enseignants-chercheurs / enseignants et à valoriser les missions accomplies, sans plancher.

Exemple: pour une responsabilité équivalente à 40hTD, le service d'enseignement effectif d'un EC pourra être de 152h ou bien de 172h + 20 HC.

Les heures du référentiel sont considérées en heures équivalent TD soit 4,2 heures de travail effectif.

Ces heures sont cumulables avec les heures complémentaires.

Pour chaque responsabilité, une fourchette d'heures est donnée. La fourchette s'applique à la fonction, ce qui signifie que ces heures peuvent être réparties entre plusieurs personnels s'ils partagent la responsabilité.

Chaque fourchette doit tenir compte des différents usages constatés dans les composantes de l'établissement avec leurs propres contraintes et la variabilité des tâches que peut revêtir l'intitulé d'une fonction.

La détermination du niveau le plus pertinent des attributions individuelles est fondée sur le principe de subsidiarité, selon lequel ce sont les composantes et leurs instances compétentes qui définissent et discutent de l'affectation et de l'attribution des heures de référentiel dans le respect des fourchettes indiquées et des volumes consacrés par l'établissement.

Ce REH tient compte des différentes façons de réaliser les missions d'enseignant/enseignant-chercheur ou autres obligations de service qui ne peuvent se traduire en heures présentes devant les étudiants. Une enveloppe dédiée au référentiel d'établissement est déterminée pour chaque composante. Leurs instances respectives (départements, sections, services et in fine conseil restreint des composantes) définissent et discutent les attributions individuelles en fonction des types de responsabilité, sur la base du cadre général, des principes et des tableaux d'équivalences horaires élaborés par l'université.

Les activités menées dans le cadre de responsabilités pédagogiques seront intégrées dans le tableau annuel de service au même titre que les services d'enseignement.

Les volumes horaires indiqués dans ce présent document sont des montants maximum. Il appartient aux directions de composante d'ajuster les heures de référentiel et/ou les primes attribuées individuellement à la réalité des responsabilités exercées dans la limite de l'enveloppe allouée.

Le référentiel équivalence horaire vise à prendre en compte les différentes missions des enseignants du second degré et enseignants chercheurs titulaires dans les obligations de service d'enseignement en sus du décompte d'heures en présence d'étudiants, des activités de préparation d'enseignements,

corrections et évaluations, participations à des jurys qui font partie intégrante de la tâche d'enseignement et ne sont donc pas considérées dans ce dernier.

Ce référentiel liste les activités les plus courantes, peut être enrichi et inclut les dispositifs spécifiques de notre établissement (ex : dispositifs transverses).

3.3 Règles générales de déclaration et de liquidation

Les heures de référentiel sont à déclarer dans le service d'enseignement de l'enseignant ou enseignant-chercheur via le logiciel dédié OSE. En cas de co-responsabilité, le nombre d'heures est à répartir entre les co-responsables. Le seuil maximum des fourchettes permet aux directions une marge de manœuvre mais ne constitue pas en soi un objectif à atteindre. La valorisation des responsabilités s'effectue au niveau annuel. Le cas échéant, celle-ci est proratisée en fonction de la durée de la mission.

La valorisation de l'heure référentielle s'effectue sur la base du taux fixé par l'arrêté du 6 novembre 1989 fixant les taux de rémunération des heures complémentaires modifié par l'arrêté du 11 avril 2017 relatif à diverses primes attribuées à certains personnels des établissements d'enseignement supérieur. À titre indicatif ce taux s'élève à 43,50 euros brut au 1er juillet 2023. Le paiement des heures de référentiel d'équivalence horaire s'effectue par le biais du paiement d'heures complémentaires, via le logiciel dédié OSE. Il a lieu après service fait en fin d'année universitaire.

Le cumul de responsabilités valorisables est autorisé dans la limite des plafonds définis. Les heures de référentiel sont cumulables avec le RIPEC et la PCA. Ce dispositif s'applique à compter de l'année universitaire 2022-2023.

3.4 Catégories des activités retenues

Le référentiel se décline en trois titres :

- Activités pédagogiques
- Activités de recherche
- Responsabilités transverses

Il ne vise pas l'exhaustivité des tâches accomplies par les enseignants-chercheurs et enseignants.

Il n'est pas possible pour un même personnel de percevoir du REH ou de la C2 pour des missions entraînant des responsabilités en cascade (exemple : directeur et directeur adjoint, délégué ou fonctionnel). Lorsque des responsabilités « en cascade » sont exercées, seul le montant ou le volume horaires le plus élevé est alloué.

Les responsabilités relevant du REH sont listées dans le tableau Excel annexé au présent document. Les missions relevant desdites responsabilités font l'objet de fiches dédiées. Elles font l'objet d'une attribution en heures dans le logiciel OSE, après attestation de service fait.

Activités pédagogiques	Responsabilités pédagogiques	P.1.1	Direction d'études (IUT et ISEL)	Forfait annuel	60 à 180 htd	Volume horaire, modalités de désignation et durée du mandat définis en conseil de composante
Activités pédagogiques	Responsabilités pédagogiques	P.1.2	Responsable de mention de diplôme	Forfait annuel	10 à 40 htd	Volume horaire, modalités de désignation et durée du mandat définis en conseil de composante. En fonction du nombre de parcours.
Activités pédagogiques	Responsabilités pédagogiques	P.1.3	Responsable d'amée de diplômes ou de parcours (L2, L3, M1, M2)	Forfait annuel	10 à 20 htd	Volume horaire, modalités de désignation et durée du mandat définis en conseil de composante. En fonction du nombre d'étudiants.
Activités pédagogiques	Responsabilités pédagogiques	P.1.4	Responsable d'amée de diplômes ou de parcours (L1 ou parcours incluant la L1)	Forfait annuel	20 à 40 htd	Volume horaire, modalités de désignation et durée du mandat définis en conseil de composante. En fonction du nombre d'étudiants.
Activités pédagogiques	Responsabilités pédagogiques	P.1.5	Responsable de licence professionnelle	Forfait annuel	20 à 40 htd	Volume horaire, modalités de désignation et durée du mandat définis en conseil de composante. En fonction des effectifs inférieur à 20 étudiants: 20 htd Entre 20 et 39 étudiants: 30 htd 40 étudiants ou plus: 40 htd
Activités pédagogiques	Responsabilités pédagogiques	P.1.6	DU (dont DUPRES, DUPRESHE, Humanités, Art Culture Patrimoine, Formation linguistiques spécifiques, Formation continue, DAEU)	Forfait annuel	8 à 30 htd	Volume horaire, modalités de désignation et durée du mandat définis en conseil de composante. En fonction des modalités pédagogiques, des effectifs de la formation et du nombre de parcours
Activités pédagogiques	Responsabilités pédagogiques	P.1.7	Référent pédagogique des actions de formation relevant de la formation continue	Forfait annuel	1 à 6 htd	Fonction du volume d'heures de l'action de formation, et sa récurrence, conformément au référentiel validé par la FC
Activités pédagogiques	Responsabilités pédagogiques	P.1.8	Présidence de section (FAI), coordination de la discipline (FST)	Forfait annuel	15 à 25 htd	Fonction de la politique définie en conseil de composante
Activités pédagogiques	Responsabilités pédagogiques	P.1.9	Responsable de la mobilité internationale (par filière, département ou composante)	Forfait annuel	15 à 24 htd	Volume horaire, modalités de désignation et durée du mandat définis en conseil de composante. En fonction du nombre moyen d'étudiants en mobilité par filière, formation
Activités pédagogiques	Responsabilités pédagogiques	P.1.10	Référent ou chargé de mission d'une composante	Forfait annuel	12 à 40 htd	Attribution annuelle. Mission définie par la composante rédaction d'un rapport d'activité (nombre d'étudiants, type d'intervention, etc.)
Activités pédagogiques	Responsabilités pédagogiques	P.1.11	Enseignant référent d'un enseignant contractuel primo arrivant	Forfait annuel	10 htd	Désignation par le conseil de composante
Activités pédagogiques	Responsabilités pédagogiques	P.1.12	Commission d'examen des candidatures en L1	Forfait à répartir entre les membres de la commission	20 à 80 htd	Composition des commissions déterminée chaque année par le conseil de composante. Ne concerne pas les composantes dérogatoires. Filières non sélectives : jusqu'à 20 htd Filières sélectives sans entretien : jusqu'à 50 htd Filières sélectives avec entretiens : jusqu'à 80 htd
Activités pédagogiques	Responsabilités pédagogiques	P.1.13	Commission d'examen des candidatures en L2-L3 et M1-M2	Forfait à répartir entre les membres de la commission	12 à 30 htd	Fonction du nombre de candidatures recevables au parcours, toutes plateformes confondues. Entre 50 et 200: 12 htd. Entre 200 et 800: 20 htd. Supérieur à 800: 30 htd.
Activités pédagogiques	Responsabilités pédagogiques	P.1.14	Encadrement de mémoire de recherche de Master (équivalent stage de fin d'études)	Forfait	2 htd en M1 et 2 htd en M2	Limité à 16 htd par EC et E
Activités pédagogiques	Responsabilités pédagogiques	P.1.15	Suivi de stage ou d'activité de remplacement	Forfait	1 htd ou 2 htd par suivi	Stage de plus de 6 semaines uniquement 1 htd pour les stages sans visite ou UJHN 2 htd pour les stages avec visite Limité à 24 htd par EC ou E
Activités pédagogiques	Transformation pédagogique	P.2.1	Dispositif ASF	Forfait	Jusqu'à 20 htd	Par intervenant Validé par la CFVU sur proposition de la commission ad hoc
Activités pédagogiques	Transformation pédagogique	P.2.2	Transformation de diplôme ou parcours (hybridation, internationalisation, ouverture sur l'alternance ou l'apprentissage, etc.)	Forfait	De 20 à 100 htd	A répartir entre les membres de l'équipe projets, dans la limite de 40 htd par EC Validé par la CFVU sur proposition de la commission ad hoc
Activités pédagogiques	Transformation pédagogique	P.2.2	Passage d'un cours en langue anglaise	Proportionnel au volume horaire maqueté	nb htd = Volume horaire maqueté en htd	Validé par la CFVU sur proposition de la commission ad hoc Les heures de REH s'ajoutent aux heures maquetées. Possibilité de répartir : les heures REH entre 2 collègues.
Activités pédagogiques	Formation Continue / Apprentissage	P.3.1	Accompagnateur de VAE (jusqu'au Master et DU)	Forfait par dossier, selon l'accompagnement	5 à 8 htd	Fonction de l'accompagnement mis en place Limité à 48 htd par EC ou E
Activités pédagogiques	Formation Continue / Apprentissage	P.3.2	Accompagnement pédagogique pour la validation de la VAE (dont participation jury)	Forfait	2 htd	Par responsable pédagogique et par dossier
Activités pédagogiques	Formation Continue / Apprentissage	P.3.3	Jury de VAE	Forfait	1 htd	Par expert. Sont exclus du dispositif : le responsable pédagogique, le directeur de la FC et le président du jury
Activités pédagogiques	Formation Continue / Apprentissage	P.3.4	Suivi d'un apprenti dans un diplôme en alternance, en apprentissage et CFA	Forfait annuel	7 htd par apprenti ou alternant en BUT, licence en apprentissage ou licence professionnelle 9 htd par contrat ou apprenti en M1, M2 et ISEL	Fonction du nombre d'apprentis ou alternants suivis Le nombre maximum d'apprentis et d'alternants suivis est limité à 10 par enseignant-chercheur et enseignant

Activités pédagogiques	Formation Continue / Apprentissage P3.5	Coordination des apprentis d'un diplôme de licence ou BUT en alternance, en apprentissage et CFA	Forfait annuel	1 htd par apprenti ou alternant en BUT, licence en apprentissage ou licence professionnelle	Fonction du nombre d'apprentis ou alternants effectivement inscrits dans la formation
Activités scientifiques	S1	Direction d'unité de recherche	Forfait annuel	45 ou 60 htd	Pas de limitation du nombre d'apprentis coordonnés
Activités scientifiques	S2	Direction adjointe d'unité de recherche	Forfait annuel	15 ou 20 htd	60 htd pour les UMR et laboratoires multi sites 45 htd pour les laboratoires autres qu'UMR et non multi-sites
Activités scientifiques	S3	Mission confiée par une unité de recherche	Forfait par mission	Entre 5 et 12 htd	20 htd pour les UMR et laboratoires multi sites 15 htd pour les laboratoires autres qu'UMR et non multi-sites
Activités scientifiques	S4	Direction d'école doctorale	Forfait annuel	24 ou 36 htd	Possibilité de partager les heures entre plusieurs directions adjointes Dans la limite de 24 htd et 3 missions par unité de recherche
Activités scientifiques	S5	Direction adjointe d'école doctorale	Forfait annuel	12 ou 18 htd	Fonction des effectifs Jusqu'à 150 inscrits: 24 htd Plus de 150 inscrits: 36 htd
Activités scientifiques	S6	Responsabilité de projet avec coordination de partenaire, hors projet de recherche	Forfait par projet	Jusqu'à 40 htd	Fonction des effectifs Jusqu'à 150 inscrits: 12 htd Plus de 150 inscrits: 18 htd
Activités scientifiques	S7	Portage de projets internationaux, européens, nationaux (type ANR), régionaux, gérés par l'établissement, contrats de prestation et de recherche, projets de maturation	Forfait par projet	De 10 à 40 htd	Sur lettre de mission pour la durée du projet, et rapport annuel
Activités scientifiques	S8	Soutien à la recherche "Jeunes chercheurs" dans l'année qui suit la titularisation	Forfait annuel	32 htd	Dans la limite de 40 htd par enseignant chercheur
Tâches d'intérêt collectif	ICL.1	Chef d'antenne INSPE	Forfait annuel	50 htd	Sur demande de l'intéressé
Tâches d'intérêt collectif	ICL.2	Coordination des enseignements de FLE pour le programme réfugiés et le programme Entreprise	Forfait annuel	20 htd	Dédit du service statutaire de 192 htd
Tâches d'intérêt collectif	ICL.3	Organisation de la certification en langues	Forfait annuel	20 htd	Non cumulable avec des heures complémentaires ou d'autres missions relevant du référentiel
Tâches d'intérêt collectif	ICL.4	Programme ISEP	Forfait annuel	20 htd	Désignation par le président et rédaction d'un rapport d'activité
Tâches d'intérêt collectif	ICL.5	Responsable certification PIX- REF C2UJLHN auprès MINES	Forfait annuel	50 htd	Désignation par le président et rédaction d'un rapport d'activité
Tâches d'intérêt collectif	ICL.6	Réfèrent Accès Santé	Forfait annuel	20 htd	Désignation par le président et rédaction d'un rapport d'activité
Tâches d'intérêt collectif	ICL.7	Réfèrent MBA GU8	Forfait annuel	12 htd	Désignation par le président et rédaction d'un rapport d'activité
Tâches d'intérêt collectif	ICL.8	Réfèrent universitarisation de diplôme	Forfait annuel	Jusqu'à 20 htd	Désignation par le président et rédaction d'un rapport d'activité
Tâches d'intérêt collectif	ICL.9	Responsabilité de l'IJUN (Institut d'urbanisme normand)	Forfait annuel	25 htd	Désignation par le président et rédaction d'un rapport d'activité
Tâches d'intérêt collectif	ICL.10	Dispositif "un enseignant un chercheur une classe"	Forfait annuel	35 htd	Désignation par le président et rédaction d'un rapport d'activité
Tâches d'intérêt collectif	ICL.11	Réfèrent accessibilité numérique	Forfait annuel	12 htd	A répartir entre les intervenants
Tâches d'intérêt collectif	ICL.12	Réfèrent Enseignement de défense et de sécurité	Forfait annuel	12 htd	Désignation par le président et rédaction d'un rapport d'activité
Tâches d'intérêt collectif	ICL.13	Section disciplinaire à destination des usagers ou des EC	Forfait annuel	10 à 20 htd	Désignation par le président et rédaction d'un rapport d'activité
Tâches d'intérêt collectif	ICL.14	Certification en langue française et étrangère	Forfait annuel	3 htd	20 htd pour la présidence 15 htd pour la vice présidence et 10 htd pour les membres Par session par surveillant qualifié
Tâches d'intérêt collectif	IC2.1	Missions en lien avec les projets de l'établissement	Forfait annuel	10 à 20 htd	Désignation par la composante et fonction du nombre d'étudiants moins de 200: 10 htd entre 200 et 500: 15 htd plus de 500: 20 htd
Tâches d'intérêt collectif	IC2.3	Missions en lien avec les projets de l'établissement	Forfait annuel	30 htd	Par thématique, à répartir entre les responsables
Tâches d'intérêt collectif	IC2.2	Missions en lien avec les projets de l'établissement	Forfait annuel	20 à 100 htd	A répartir entre les intervenants.
Tâches d'intérêt collectif	IC2.3	Missions en lien avec les projets de l'établissement	Forfait annuel	20 à 40 htd	Validation la commission ad hoc en fonction de la charge de travail
Tâches d'intérêt collectif	IC2.4	Missions en lien avec les projets de l'établissement	Forfait par action	2 à 10 htd	Validation la commission ad hoc en fonction de la charge de travail Attribuées par la direction du service compétent selon un référentiel interne