

**DÉLIBÉRATION**  
**du Conseil d'Administration de l'Université de Bretagne Sud**

**SÉANCE du 21 JUIN 2013**

---

**Délibération n° 56-2013**

Le Conseil d'administration approuve le dispositif de crédit-temps proposé pour les enseignants.

Membres en exercice : 27 membres

Votes : 18

Pour : 17

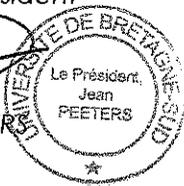
Contre : 0

Abstention : 1

**Délibération adoptée.**

Visa du Président

  
Jean PEETERS



Document(s) en annexe au présent extrait : Note de cadrage

Extrait transmis au Recteur, Chancelier des Universités le : 24 juin 2013

Document  
mis en ligne le : 11 SEP. 2013

[www.univ-ubs.fr](http://www.univ-ubs.fr)



DRH

## Crédit-temps formation et/ou recherche pour les enseignants

### NOTE DE CADRAGE

Vu l'article L. 954-1 du code de l'éducation relatif à la définition des principes généraux de répartition des obligations de service des personnels enseignants et de recherche par les établissements d'enseignement supérieur bénéficiant des responsabilités et compétences élargies.

Vu le décret N°93-461 du 25 mars 1993 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur

Vu la délibération n°56 -2013 du CA du 21 juin 2013

#### I. Objectif du dispositif

Il s'agit de permettre aux enseignants titulaires de générer, par l'épargne d'heures complémentaires sur un maximum de six années universitaires, du crédit-temps, puis de le convertir en congé pour mener une recherche, une conversion thématique, de l'innovation pédagogique ou encore acquérir de nouvelles compétences.

Ce dispositif est un engagement réciproque, d'une part, du demandeur à utiliser le crédit-temps dans le cadre d'un projet de recherche ou de formation et, d'autre part, de l'Université à permettre au demandeur d'utiliser ce crédit-temps pour l'une des actions prévues par le dispositif.

#### II. Principes généraux

##### 1) Constitution de l'épargne :

Les enseignants titulaires peuvent constituer annuellement un crédit-temps maximum de 50 heures TD/an dans la limite de 192 heures TD à l'issue de la phase d'épargne.

L'épargne annuelle minimum est de 10 heures équivalent TD pour les enseignants.

Il n'est pas possible d'épargner plus que le plafond indiqué.

Les personnels bénéficiant d'une décharge de service ou à temps partiel ne peuvent prétendre à ce dispositif.

La période minimale d'épargne avant de prétendre à la liquidation du crédit temps est de 4 ans sauf pendant la période transitoire.

## 2) Utilisation du crédit-temps (désépargne) :

Le dispositif est déclenché à compter d'une épargne de 192 heures TD.

Le crédit-temps pourra être constitué sur **une période maximale** de 6 années universitaires et devra être liquidé au plus tard 3 ans après atteinte du plafond exigé selon le corps.

Pour raison de service, l'enseignant pourra se voir proposer une autre période que celle demandée initialement, mais il ne pourra se voir refuser plus de trois années consécutives l'utilisation de son crédit-temps épargné.

Dès liquidation du crédit-temps suite à un semestre de congé, il sera possible d'épargner à nouveau.

**Sortie anticipée du dispositif** : le bénéficiaire qui souhaiterait mettre fin à son capital-temps pour raison de mutation, retraite, motif personnel, pourra demander le paiement de l'ensemble des heures capitalisées à cette occasion.

## III. Modalités transitoires

La période transitoire du dispositif s'étend du 1<sup>er</sup> septembre 2013 au 31 août 2016.

Pendant cette période transitoire le principe suivant sera adopté :

- Années 2013-2014 et 2014-2015
  - 100 heures TD/an maximum
- Année 2015-2016
  - 66 heures TD/an maximum
- Années suivantes (après la période transitoire) :
  - 50 heures TD/an maximum

Pendant la phase transitoire, il sera possible de liquider son crédit-temps dès 2 ans d'épargne.

Une comptabilisation des heures épargnées sera effectuée par la DRH.

## IV. Evaluation du dispositif

La mise en place de ce dispositif à l'UBS fera l'objet d'un réexamen par les instances au terme des deux premières années de fonctionnement, puis annuellement, afin d'en mesurer les conséquences sur le fonctionnement des services d'enseignement et de recherche au sein des composantes et d'en évaluer l'impact financier pour l'établissement.

Le Président,

