

RÉGIME DES CONGÉS ET ABSENCES

*congés liés à la protection sociale, congés annuels,
jours fériés, CRCT, autorisations d'absence,
calcul du service dans divers cas de congés.*

Sommaire

- A **Congé de maternité – Congé d'adoption**
 - A.1 Durée du congé de maternité
 - A.2 Congé d'adoption
- B **Congé de paternité et congé de 3 jours pour naissance**
- C **Congé parental**
- D **Congé de présence parentale**
- E **Congé de solidarité familiale (accompagnement d'une personne en fin de vie)**
- F **Les congés de maladie**
 - F.1 Le congé de maladie ordinaire
 - F.2 Le congé de longue maladie (CLM)
 - F.3 Le congé de longue durée (CLD)
 - F.4 Droits à l'avancement, à retraite, prestations familiales, primes durant un congé de maladie
 - F.5 Quelles possibilités après épuisement des droits à congés ?
 - F.6 Régime de congés des non-titulaires
 - F.7 Comités médicaux et commissions de réforme
 - F.8 Accident de service ou maladie professionnelle
- G **Les congés annuels**
- H **Les jours fériés**
- I **Les autorisations d'absence**
- J **Le congé pour recherches et conversions thématiques (CRCT)**
- K **Congé de formation professionnelle**
- L **Annualisation des services d'enseignement et décompte/réduction en cas de congé**
 - L.1 La problématique
 - L.2 Calcul de la réduction du service : la philosophie de la circulaire ministérielle
 - L.3 Les manques de la circulaire : jours fériés, autorisations d'absence, méthode calendaire...

Les textes de référence

- [1] Loi 83-634 du 13-07-1983 : Statut général des fonctionnaires, titre I.
- [2] Loi 84-16 du 11-01-1984 : Statut général des fonctionnaires d'Etat, titre II.
- [3] Décret 86-83 du 17-01-86 : Agents non titulaires de l'Etat.
- [4] Décret 86-442 du 14-03-86 : Comités médicaux, Commissions de réforme, congés de maladie.
- [5] Décret 85-986 du 16-09-85 : Certaines positions des fonctionnaires de l'Etat.
- [6] Instruction n°7 du 23 mars 1950 : Congés et autorisations exceptionnelles d'absence des fonctionnaires.
- [7] Décret 2010-997 du 26-8-2010 relatif au versement des primes dans différentes situations de congés.
- [8] Circulaire FP/4 n°1864 du 9-08-1995 NOR FPPA9530027C : congé de maternité ou d'adoption.
- [9] Arrêté du 14 mars 1986 relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de CLM et CLD.
- [10] Décret 2007-632 du 27-4-2007 relatif à l'adaptation du poste de travail de certains personnels enseignants.
- [11] Circulaire FP/4 n°1711 du 30-01-1989 : protection maladie des fonctionnaires et stagiaires de l'Etat.
- [12] Circulaire 2012-0009 du 30 avril 2012 : Calcul du service d'enseignement dans divers cas de congés.
- [13] Décret 2007-1470 du 15 octobre 2007 : Formation tout au long de la vie.
- [14] Décret 84-431 du 6 juin 1984 : Statut des enseignants-chercheurs.

« Les fonctionnaires ont droit à : des congés annuels ; des congés de maladie ; des congés de maternité et des congés liés aux charges parentales ; des congés de formation professionnelle ; des congés pour validation des acquis de l'expérience ; des congés pour bilan de compétences ; des congés de formation syndicale. » (loi [1] – art 21). A cela, s'ajoute les droits et facilités offertes à tous les salariés : jours fériés, autorisations d'absence... Ce document traite de ces situations, des droits correspondants, et du calcul du service restant à faire au retour d'un congé ou d'une absence quelconque.

Attention : il ne saurait être question de reporter les heures d'enseignement correspondant à la période de congé sur les semaines ou mois suivants ou précédents comme certains établissements tentent encore de le faire parfois. Bien qu'incomplète sur certains aspects (jours fériés, autorisations spéciales d'absences...), la circulaire [12] obtenue après plusieurs années d'interventions du SNESUP auprès du ministère, traite de la réduction du service d'enseignement en cas de congés.

A Congé de maternité – Congé d'adoption

Comme tous les fonctionnaires, les enseignantes et enseignantes-chercheuses ont droit **au congé pour maternité ou pour adoption**, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la Sécurité sociale. (loi [2]).

La circulaire [8] décrit l'ensemble des dispositions applicables aux fonctionnaires et agents de l'Etat dans le domaine des congés et autorisations d'absence liés à la maternité.

Il faut adresser aux services gestionnaires le certificat médical avant le quatrième mois de grossesse pour bénéficier de la totalité des prestations légales.

A.1 Durée du congé de maternité

	Durée totale	Congé prénatal	Congé postnatal
1 ^{er} et 2 ^{ème} enfant	16 semaines	6 semaines avant la date présumée de	10 semaines après la date d'accouchement
3 ^{ème} enfant et plus, ou au moins déjà 2 enfants à charge	26	8 (10*)	18 (16*)
Grossesse gémellaire	34	12 (16*)	22 (18*)
Grossesse de triplés ou plus	46	24	22

* Il est possible d'augmenter le congé prénatal jusqu'à la durée indiquée entre parenthèses mais le congé postnatal est alors réduit d'autant.

Dans tous les cas, à la demande du fonctionnaire et avec autorisation médicale, Il est possible de reporter le congé prénatal sur le congé postnatal, mais la période prénatale doit toujours débiter au minimum trois semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Un congé supplémentaire peut être accordé sur certificat médical : 2 semaines maximum pour le congé prénatal, 4 semaines maximum pour le congé postnatal.

Le traitement est versé intégralement (y compris la prime d'enseignement supérieur et de recherche) durant ce congé qui est considéré comme une période d'activité pour la retraite et l'avancement. Le congé ne saurait avoir d'influence sur l'appréciation générale (paragraphe III de la circulaire [8]).

Les agents non-titulaires ont les mêmes droits à congé de maternité que les fonctionnaires mais ils doivent auparavant avoir exercés au moins 6 mois (décret [3] – art 15).

Le stage d'une fonctionnaire-stagiaire bénéficiant d'un congé de maternité ou d'adoption est prolongé de la durée du congé. Mais à noter que la titularisation prononcée en fin de prolongation prend effet rétroactivement à la date initiale de la fin du stage.

NB : pour le service d'enseignement restant dû pendant le reste de l'année universitaire, voir paragraphe « L.2 » en fin de document.

A.2 Congé d'adoption

Ce congé est de 10 semaines pour le premier ou deuxième enfant, 18 semaines à partir du troisième, 22 semaines en cas d'adoptions multiples. En cas d'adoption par un couple de parents salariés, ce congé est augmenté du congé de paternité (voir ci-dessous). Il est accordé sur présentation d'une déclaration sur l'honneur du conjoint attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption pendant cette période. Ce dernier, père ou mère, bénéficie alors des 3 jours accordés au père pour une naissance. Le congé peut précéder de sept jours calendaires, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Il est possible de répartir le congé d'adoption entre la mère et le père. Le partage doit être fait au plus en 2 parties dont la plus courte doit comporter au moins 11 jours. Ces deux périodes peuvent étre simultanées.

NB : pour le service d'enseignement restant dû pendant le reste de l'année universitaire, voir paragraphe « L.2 » en fin de document.

B Congé de paternité et congé de 3 jours pour naissance

Le congé de paternité est accordé, sur demande du père, pour une durée de onze jours consécutifs et non fractionnables ou pour une durée de dix-huit jours en cas de naissances multiples. Les onze ou les dix-huit jours se décomptent dimanches et jours non travaillés compris. Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né.

En cas d'adoption, ces 11 ou 18 jours majorent le congé d'adoption (voir ci-dessus).

Ce congé s'ajoute aux 3 jours déjà accordés au père pour chaque naissance ou arrivée d'un enfant au foyer. Ce congé de 3 jours ouvrables (le samedi est ouvrable), instauré par la loi du 18 mai 1946 pour des raisons humaines évidentes mais aussi pour faciliter les démarches administratives, est généralement pris dès la naissance de l'enfant. Cependant, ces 3 jours peuvent ne pas être consécutifs et doivent alors être inclus dans une période de 15 jours entourant la naissance. Il doit être considéré non comme une autorisation d'absence mais comme un congé à part entière (voir instruction [6]), la circulaire [12] s'appliquant alors pour le calcul du service réputé fait (voir paragraphe « L »).

C Congé parental

Le congé parental (Loi [2] - article 54 ; Décret [5] - articles 52 à 57) est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant. Cette position est accordée de droit, sur simple demande, à la mère dès la fin de son congé de maternité ou au père dès la fin du congé de paternité, et au maximum jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. Il peut être accordé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de chaque enfant.

Il est également accordé après l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. Si l'enfant adopté est âgé de moins de trois ans au moment de l'adoption, le congé prend fin au plus tard au bout d'un délai de trois ans. Si l'enfant adopté a plus de trois ans tout en n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, il est au maximum d'un an à partir de l'arrivée au foyer.

Le congé parental peut débuter, à tout moment, au cours de la période y ouvrant droit. Il est de six mois renouvelable, dans la limite indiquée ci-dessus. **La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé ou la date de renouvellement.**

Ce congé est sans traitement et ne compte pas pour la retraite. Les droits à l'avancement d'échelon sont conservés pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. La couverture sociale est maintenue pendant la totalité du congé parental. Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs.

La demande de réintégration doit être faite au moins deux mois avant la fin de la période de congé en cours. La réintégration du fonctionnaire est de plein droit dans l'ancien emploi (article 54 de [2] et 20 du décret statutaire 84-431). Mais l'article en question prévoit aussitôt le cas où l'emploi ne pourrait pas lui être proposé, ce qui ne peut être pourtant le cas dans l'enseignement supérieur avec une possibilité de reprise tous les 6 mois !

***Attention :** Depuis plusieurs années, étape après étape, le droit des fonctionnaires à retrouver leur poste après divers congés est mis à mal prétexte d'organisation des services. Des textes régressifs, ambigus, voire contradictoires (c'est les cas ici entre [2] et [5]) ont été rédigés et sont parfois appliqués sans discernement par les établissements. Le SNESUP appelle ses élus et les collègues à la plus grande vigilance pour vérifier que les postes soient conservés en attente du retour des collègues. Nous exigeons du gouvernement une réécriture de ces textes dans une logique tout simplement humaine !*

Les stagiaires ont droit au congé parental mais le congé suspend le stage.

Une activité rémunérée est autorisée mais seulement si elle est compatible avec le motif du congé.

D Congé de présence parentale

Depuis 2006, le congé de présence parentale n'est plus une position du fonctionnaire mais un simple congé, le fonctionnaire restant en activité. C'est un congé non rémunéré durant lequel l'agent conserve ses droits à avancement mais cesse son activité professionnelle pour rester auprès d'un enfant à charge dont la maladie, l'accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

Le congé de présence parentale est accordé de droit, sur demande écrite de l'agent au moins 15 jours avant sa date de début, accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie et précise la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité.

La durée du congé de présence parentale ne peut excéder, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, 310 jours ouvrés (soit 14 mois) sur une période de 36 mois (soit 3 ans). Il peut être pris en une ou plusieurs fois. Au terme de cette durée initiale ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant, le congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période, sur présentation d'un nouveau certificat médical dans la limite des 310 jours et des 36 mois.

L'agent peut demander, quel qu'en soit le motif, à écourter la durée de son congé, un préavis de 15 jours devant être respecté.

Le congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

A l'issue de ce congé, le fonctionnaire est réaffecté dans son ancien emploi (voir article 40-bis de [2] et encadré précédent).

E Congé de solidarité familiale (accompagnement d'une personne en fin de vie)

Un fonctionnaire a droit à ce congé lorsqu'un ascendant ou un descendant, un frère, une sœur, ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs (loi [2], article 34 - 9°). Ce congé non rémunéré est accordé pour une période continue d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois, sur demande écrite du fonctionnaire. Il peut être pris aussi par périodes fractionnée d'au moins sept jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois, ou encore sous la forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 % , 60 % , 70 % ou 80 % du temps de service.

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit à la demande du fonctionnaire à une date antérieure, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée.

La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

F Les congés de maladie

On se référera à la loi [2], au décret [4] et à la circulaire [11].

Nous détaillons ici les trois types de congés de maladie. A l'exception du premier, leur attribution dépend fortement de l'avis des comités médicaux et commissions de réforme, dont nous expliquons ensuite le fonctionnement.

F.1 Le congé de maladie ordinaire

Attribué dans le cas d'une maladie qui ne présente pas de gravité particulière, le congé de maladie est **d'un an maximum**, avec traitement complet pendant 3 mois, et demi-traitement pendant 9 mois. La période de 12 mois pour apprécier les droits est « glissante » et s'apprécie à la date de début de l'arrêt de maladie. **Au delà de 6 mois consécutifs, l'avis du comité médical départemental est requis.**

Il faut adresser un certificat médical au service du personnel de son établissement dans un délai de 48 h à compter de la date d'établissement de l'arrêt de travail. Il s'agit des volets n° 2 et 3, le volet n° 1 comportant des données médicales confidentielles devant être conservé et être présenté au médecin agréé de l'administration en cas de contre-visite ou de tout autre examen médical.

Le fonctionnaire en arrêt de maladie est considéré en activité, conserve ses droits à retraite et à avancement, ainsi que le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence, y compris et intégralement quand on est à demi traitement.

L'article 115 de la loi de finances n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 a réintroduit un jour de carence pour le versement de la rémunération au titre du congé de maladie des agents publics civils et militaires.

Attention : Instauré en 2012, supprimé en 2013 sous la pression syndicale, puis réintroduit par le gouvernement Philippe au 1^{er} janvier 2018 (loi 2017-1837 – art 115), le premier jour d'un congé de maladie constitue le délai de carence pendant lequel aucune rémunération n'est versée par l'employeur. Cette mesure destinée à « réduire l'absentéisme », est particulièrement scandaleuse et injuste en laissant entendre qu'il y aurait de nets abus, mais en ignorant la responsabilité et le jugement des médecins dans l'attribution des arrêts pour maladie ! Le SNESUP dénonce fermement cette mesure strictement économique et exige son abrogation.

F.2 Le congé de longue maladie (CLM)

Le congé de longue maladie est au maximum de trois ans, avec traitement complet pendant 1 an, et demi traitement pendant 2 ans (le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence sont maintenus intégralement durant la totalité du congé). Ce congé est accordé lorsque l'intéressé est atteint d'une maladie invalidante énumérée dans l'arrêté [9].

Il peut être attribué, à titre exceptionnel, pour une maladie non énumérée, après avis du comité médical compétent à l'égard de l'agent (cf. [4], articles 5 à 7) et avis du comité médical supérieur (cf. [4], articles 8 et 9). Dans ce cas, il doit être constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

En cas de congé de longue maladie fractionné, une période de référence « glissante » de 4 ans est utilisée : le fonctionnaire en CLM perçoit son plein traitement tant que, pendant une période de référence de quatre ans précédant la date à laquelle les droits doivent être appréciés, il n'a pas bénéficié au total de plus d'un an de CLM. Ensuite, il perçoit un demi traitement tant qu'il n'a pas bénéficié, dans la période de référence de quatre ans, d'un total de plus de 3 ans de CLM.

Pour les congés de maladie ou de longue maladie, si la maladie est consécutive à un accident survenu dans l'exercice de ses fonctions ou est une maladie professionnelle, le traitement complet est maintenu jusqu'à ce que l'enseignant ou enseignant-chercheur puisse reprendre son service ou jusqu'à la retraite.

Quelle que soit la rémunération perçue, les droits à retraite et à avancement sont intégralement conservés durant la totalité du congé.

Comment faire la demande de CLM ?

Pour obtenir un CLM (Idem pour un CLD : voir paragraphe f.3), les fonctionnaires en position d'activité ou leurs représentants légaux doivent adresser à leur chef de service une demande appuyée d'un certificat de leur médecin traitant spécifiant qu'ils sont susceptibles de

bénéficiaire des dispositions de l'article 34 (3° pour les CLM, ou 4° pour les CLD) de la loi [2]. L'administration soumet cette demande à l'avis du comité médical.

En complément, le médecin traitant adresse directement au secrétariat du comité médical prévu aux articles 5 et 6 du décret [4], un résumé de ses observations, les pièces justificatives, les résultats des examens médicaux, etc., qui permettront au comité médical de statuer.

En même temps, il est conseillé d'adresser sous pli confidentiel un dossier médical détaillé directement au comité médical départemental. Généralement et vu de toutes les pièces du dossier, une visite d'expertise chez un spécialiste agréé est demandée par le comité médical. Penser à demander l'appui du médecin de prévention si nécessaire.

L'examen de la demande nécessite au moins deux mois de délai, le comité médical ne se réunissant qu'une fois par mois. L'absence doit donc être couverte par un certificat médical ordinaire, mais le CLM sera réputé avoir commencé au premier jour du congé de maladie ordinaire. Si le médecin agréé qui a procédé à la contre-visite ne siège pas au comité médical, il peut être entendu par celui-ci.

L'avis rendu par le comité médical peut faire l'objet d'une contestation devant le comité médical supérieur soit par l'autorité administrative compétente, soit par le fonctionnaire. L'avis du comité médical est alors transmis au comité médical supérieur qui statue définitivement (voir ci-dessous).

[procédure suivie par le comité médical](#) - La circulaire [11] précise :

Le secrétariat du comité médical informe l'administration et le fonctionnaire de la date à laquelle son dossier sera examiné dès que celle-ci est fixée.

Le fonctionnaire peut toujours avoir communication de la partie administrative de son dossier, de l'avis du médecin chargé de la prévention, des conclusions des médecins agréés et du comité médical. Mais la partie médicale de son dossier ne peut lui être communiquée que par l'intermédiaire de son médecin traitant.

Dans le respect de ces règles prévues à l'article 6 bis de la loi n° 78-753 de juillet 1978, modifiée par la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979, la communication du dossier est une obligation pour l'administration (qui peut éventuellement facturer les frais de reproduction et d'envoi).

Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, la procédure est illégale et en cas de refus du congé, on peut demander le réexamen du dossier. En cas de conclusion défavorable de l'expert, il est conseillé de demander au comité médical, communication du rapport complet au médecin traitant, ce dernier pouvant fournir un complément de dossier.

Modalités d'attribution et de prolongation d'un CLM

Le CLM est accordé par périodes de 3 à 6 mois renouvelables sans qu'il soit tenu compte des vacances scolaires. Au moins un mois avant la fin de la période, il faut donc demander soit la prolongation, soit la réintégration, selon la même procédure que pour la demande.

Date effective du début du CLM

Si les congés de maladie précédents relèvent de la même affection, le comité médical fera partir le CLM du début de ces congés à titre rétroactif.

Récupération des droits à CLM

Si le fonctionnaire reprend effectivement ses fonctions pendant un an au moins (continu ou fractionné) sur 4 ans, il retrouve l'intégralité de ses droits à CLM.

Reprise du travail et réintégration après un CLM : voir paragraphe F.3 ci-après.

F.3 Le congé de longue durée (CLD)

Le congé de longue durée est de cinq ans maximum, avec traitement complet pendant 3 ans et demi traitement pendant 2 ans.

Il est accordé par période de 3 ou 6 mois, pour cinq types d'affections : tuberculoses, poliomyélite, cancers, maladies mentales (dont dépression), déficit immunitaire grave et acquis.

Si la maladie a été contractée dans l'exercice des fonctions ou est une maladie professionnelle, les périodes de 3 ans et de 2 ans sont portées à 5 ans et 3 ans.

La première année est considérée comme congé de longue maladie (CLM), si bien que l'intéressé(e) peut reprendre avant ou à l'expiration de cette année, les droits à CLD restant **entiers**. Il en va ainsi tant que l'on n'épuise pas un an de CLM et que l'on peut reprendre au moins un an. Si l'on ne peut reprendre à l'issue d'une année complète en CLM, on entre alors en CLD (sauf si une brève prolongation est nécessaire : dans un tel cas, et après avis favorable du comité médical, on reste alors en CLM). Quand on passe en CLD, l'année de CLM qui précède est alors intégrée dans le CLD qui devient alors la situation définitive du fonctionnaire.

Quelle que soit la rémunération perçue, les droits à retraite et à avancement sont intégralement conservés durant la totalité du congé.

Demande et prolongation de CLD

Idem à la procédure de demande d'un CLM (voir ci-dessus). Au moins un mois avant la fin de la période de 3 à 6 mois, il faut donc demander soit la prolongation, soit la réintégration, selon la même procédure que pour la demande.

Attention : Le fonctionnaire ne peut bénéficier, au cours de sa carrière, que d'un seul congé de longue durée par affection.

Reprise du travail et réintégration après un CLM ou un CLD

A l'issue d'un CLM ou d'un CLD (ou en cours de congé), la reprise du travail ne peut se faire que si le fonctionnaire est reconnu apte, après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical. En cas de retard de décision de l'administration au delà de la fin du congé, le fonctionnaire continue de percevoir son demi traitement jusqu'à la date de la décision (décret [4] – art 47).

Pour les enseignants-chercheurs, en raison de l'autonomie des universités, la réintégration après congé se fait dans l'établissement d'origine.

Chaque année, la circulaire emplois rappelle aux présidents qu'ils doivent réserver des supports de postes vacants pour la réintégration des enseignants après un détachement de longue durée, une disponibilité, un congé de longue maladie ou de longue durée.

Les collègues qui souhaitent être réintégrés doivent donc prévenir leur établissement un an à l'avance. S'ils veulent changer d'établissement, ils doivent candidater à la mutation, ou bien obtenir une délégation, une mise à disposition ou un transfert de poste.

Pour les collègues de statut 2nd degré, en cas de congé de longue maladie ou longue durée, l'administration peut procéder à une réintégration dans le secondaire (règles de la fonction publique). **Cette disposition est pénalisante et introduit une discrimination par rapport aux enseignants-chercheurs. Aussi, le SNESUP invite-t-il les collègues et nos élus locaux à être extrêmement vigilants quant aux garanties de réemploi sur le poste d'origine (intervention auprès du président d'université, des CT et CA pour une non-publication du poste).**

F.4 Droits à l'avancement, à retraite, prestations familiales, primes durant un congé de maladie

Le fonctionnaire en arrêt de maladie (ordinaire ou CLM ou CLD) est considéré en activité. Il conserve par conséquent ses droits à retraite et à avancement, ainsi que le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence, y compris et intégralement quand on est à demi traitement. Les prestations familiales sont versées en totalité.

En revanche, la prime statutaire d'enseignement supérieur (et de recherche pour les enseignants-chercheurs) est versée au prorata de la rémunération brute, donc réduite de moitié dans les périodes à demi traitement, lorsque le fonctionnaire est en congé de maladie ordinaire : voir décret [7].

Pendant les périodes à demi traitement, les mutualistes adhérents de la MGEN perçoivent des allocations journalières de façon à toucher environ 77 % du traitement complet. Le collègue doit être soit en première année d'exercice, soit adhérent MGEN depuis au moins un an.

F.5 Quelles possibilités après épuisement des droits à congés ?

La reprise du travail à temps partiel thérapeutique : (Art. 34 bis de la loi [2])

Après six mois consécutifs de congé de maladie pour une même affection, ou après un congé de longue maladie ou de longue durée, un fonctionnaire peut être autorisé, pour raison thérapeutique et afin de faciliter la reprise, à accomplir un service à temps partiel (sans être inférieur à 50 %) tout en percevant un salaire complet. Il est accordé sur demande du médecin traitant, après avis du médecin agréé ou du comité médical, pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an par affection ayant ouvert le droit au CLM ou au CLD. Il peut être accordé en cas de nécessité de rééducation ou de réadaptation professionnelle.

En cas d'impossibilité de reprise du travail :

Le fonctionnaire ne pouvant, à l'expiration d'une période de 12 mois consécutifs de congés de maladie, ou de la période de congé de longue maladie ou de congé de longue durée, reprendre son service, est :

- soit reclassé dans un autre emploi,
- soit mis en disponibilité,
- soit admis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme.

Le fonctionnaire continue de percevoir son demi traitement jusqu'à la date de la décision (articles 27 et 47 de [4]).

Emplois de reclassement :

« Lorsque les fonctionnaires sont reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique. Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. » (cf. décret 84-1051 du 30-11-1984, et article 63 de la loi [2]).

Aménagement du poste de travail ou poste adapté : (décret [10])

Les dispositions prises par ce décret ne concernent que les enseignants de statut second degré confrontés à une altération de leur état de santé. On se demande bien pourquoi le principe de l'adaptation du poste de travail ne concernerait pas les enseignants-chercheurs ! Nous appelons nos sections et les CHSCT à combattre cette discrimination.

Après avoir recueilli un avis favorable du médecin conseiller technique ou de prévention et du supérieur hiérarchique, l'intéressé peut bénéficier d'un aménagement de son poste de travail permettant son maintien en activité dans le poste occupé (adaptation des horaires, allègement de service...) ou facilitant son intégration dans un nouveau poste.

Ce dispositif doit permettre à l'agent de recouvrer, au besoin par l'exercice d'une activité professionnelle différente, sa capacité d'assurer la plénitude des fonctions prévues par son statut particulier ou de préparer une réorientation professionnelle. Elle est de durée limitée en fonction de son état de santé.

Disponibilité d'office : Article 48 de [4]

Après expiration des droits à congés et si une reprise semble ultérieurement possible, la mise en disponibilité prévue aux articles 27 et 47 du décret [4] est prononcée après avis du comité médical ou de la commission de réforme sur l'inaptitude du fonctionnaire à reprendre ses fonctions. Elle est accordée pour une durée maximale d'un an et peut être renouvelée à deux reprises pour une durée égale.

« Toutefois, si à l'expiration de la troisième année de disponibilité le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, mais s'il résulte d'un avis du comité médical qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un troisième renouvellement. »

F.6 Régime de congés des non-titulaires

Les agents non-titulaires de l'Etat ont droit aux congés de maladie ordinaire, de grave maladie, de maternité, de paternité, parental, de présence parental, de solidarité familiale,, d'accident de travail, de maladie professionnelle, etc, dans des limites fixées par la durée d'activité totale précédent le congé (voir articles 12 à 21 du décret [3]).

A titre d'exemple, pour le congé de maladie ordinaire, après 4 mois de service effectif, les droits sont de 1 mois à plein traitement, 1 mois avec demi traitement. Après 2 ans de service effectif, les durées sont respectivement de 2 mois et 2 mois. Après 3 ans de service effectif, elles sont portées à 3 mois et 3 mois.

Après 3 ans de service effectif, les agents non-titulaires ont droit à un congé de grave maladie de 3 ans, dont 1 an à plein traitement et 2 ans à demi traitement.

Les droits à congé de maternité et paternité sont identiques à ceux des fonctionnaires mais après 6 mois de service effectif.

Les personnels non titulaires sont soumis à la législation du régime général de Sécurité sociale en matière d'assurance maladie. Les indemnités journalières leur sont versées par la Sécurité sociale. C'est souvent la section MGEN du département qui en assure la gestion. L'administration, soit verse la totalité du salaire et se fait rembourser le montant des allocations journalières, soit verse la différence de traitement et des indemnités sans attendre que la Sécurité sociale ait versé les indemnités.

Les heures complémentaires non faites sont en principe non payées.

Pour les non-titulaires ayant épuisé leurs droits à congé avec plein ou demi traitement, subsistent les seules indemnités de la sécurité sociale. Une fois le droit à ces allocations épuisé, les non-titulaires ou les stagiaires peuvent obtenir les prestations de l'assurance invalidité de la Sécurité sociale.

F.7 Comités médicaux et commissions de réforme

ATTENTION : Un chef de service peut « au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport des supérieurs hiérarchiques », provoquer l'examen médical d'un fonctionnaire et la saisine du comité médical, en vue de faire mettre ce fonctionnaire en congé de longue maladie ou congé de longue durée (article 34 de [4]).

Aux termes du décret [4], le contrôle de l'attribution des congés de maladie est confié à deux types d'instances consultatives. Le mécanisme de fonctionnement de ces instances est détaillé dans le décret, ainsi que dans la circulaire [11].

Les médecins agréés

Chaque département établit une liste de médecins agréés. L'agrément leur est donné pour 3 ans renouvelables par le préfet, sur proposition du Directeur général de l'agence régionale de la santé et après avis du conseil départemental de l'ordre et des syndicats de médecins.

Les comités médicaux départementaux

Dans chaque département est institué un comité médical départemental formé de médecins agréés. Il est formé de 2 généralistes auxquels est adjoint, pour l'examen d'un CLM ou d'un CLD, un spécialiste de l'affection considérée. Ces médecins sont nommés pour 3 ans par le préfet

(pour les fonctionnaires dépendant de l'administration centrale ou qui y sont en détachement, un comité médical ministériel est nommé par le ministre).

Ses comités sont consultés obligatoirement en ce qui concerne :

1. La prolongation des congés de maladie au-delà de six mois consécutifs ;
2. L'octroi et le renouvellement des congés de longue maladie et de longue durée ;
3. La réintégration après douze mois consécutifs de congé de maladie ou à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée ;
4. L'aménagement des conditions de travail du fonctionnaire après congé ou disponibilité ;
5. La mise en disponibilité d'office pour raison de santé et son renouvellement ;
6. Le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une modification de l'état physique du fonctionnaire, ainsi que dans tous les autres cas prévus par des textes réglementaires.

Le comité médical supérieur

Il est institué auprès du ministre de la santé qui nomme ses membres pour 3 ans.

Il comporte deux sections : une de 5 membres concernant les maladies mentales, une de 8 membres concernant les autres maladies.

Il est consulté lors de la contestation de l'avis donné en premier ressort par le comité médical départemental. Il est pour cela saisi par l'autorité compétente, soit de son initiative, soit à la demande de l'intéressé.

Il est obligatoirement consulté lorsqu'est proposé un CLD pour une affection ne figurant pas sur la liste indicative énumérée dans l'arrêté [9].

Se prononçant uniquement sur la base du dossier qui lui est transmis, il ne peut entendre ni l'intéressé, ni son médecin traitant, ni l'autorité administrative.

La commission de réforme

Dans chaque département, elle est présidée par le préfet ou son représentant qui dirige sans voter. Elle est constituée :

- des membres du comité médical ;
- du chef de service de l'intéressé ou son représentant ;
- du trésorier-payeur général ou son représentant ;
- de 2 représentants des personnels du même grade ou corps. Pour les enseignants, ils sont désignés par les représentants du personnel à la CAP académique. Pour les enseignants-chercheurs, ils sont désignés parmi les personnels correspondants de l'établissement d'affectation de la personne dont le cas est examiné. Cette désignation est effectuée par les enseignants-chercheurs et personnels assimilés représentants titulaires et suppléants du comité technique de l'établissement (article 20-3 de [14]).

La commission de réforme est consultée notamment sur :

1. L'application des dispositions concernant les maladies ou accidents d'un agent dans l'exercice de ses fonctions ;
2. L'octroi du congé susceptible d'être accordé aux fonctionnaires réformés de guerre ;
3. La reconnaissance et la détermination du taux de l'invalidité temporaire ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'invalidité temporaire ;
4. La réalité des infirmités résultant d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, la preuve de leur imputabilité au service et le taux d'invalidité qu'elles entraînent, en vue de l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité instituée à l'article 65 de [2] ;
5. L'application des dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite.
6. L'application, s'il y a lieu, des dispositions réglementaires relatives à la mise en disponibilité d'office pour raison de santé.

Fonctionnement de la commission de réforme

La commission de réforme ne peut délibérer valablement que si la majorité absolue des membres en exercice assiste à la séance ; un praticien de médecine générale ou le spécialiste compétent pour l'affection considérée doit participer à la délibération. Les avis sont émis à la majorité des membres présents.

Lorsqu'un médecin spécialiste participe à la délibération conjointement avec les deux praticiens de médecine générale, l'un de ces deux derniers s'abstient en cas de vote. La commission de réforme doit être saisie de tous témoignages, rapports et constatations propres à éclairer son avis. Elle peut faire procéder à toutes mesures d'instruction, enquêtes et expertises qu'elle estime nécessaires.

Le fonctionnaire est invité à prendre connaissance, personnellement ou par l'intermédiaire de son représentant, de la partie administrative de son dossier. **Un délai minimum de huit jours doit séparer la date à laquelle cette consultation est possible de la date de la réunion de la commission de réforme ; le fonctionnaire peut présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux.**

La commission de réforme, si elle le juge utile, peut faire comparaître le fonctionnaire intéressé. Celui-ci peut se faire accompagner d'une personne de son choix ou demander qu'une personne de son choix soit entendue par la commission de réforme.

L'avis formulé concernant une invalidité (article L31 du code des pensions) doit être accompagné de ses motifs.

Le secrétariat de la commission de réforme informe le fonctionnaire :

- de la date à laquelle la commission de réforme examinera son dossier ;
- de ses droits concernant la communication de son dossier et la possibilité de se faire entendre par la commission de réforme, de même que de faire entendre le médecin et la personne de son choix.

L'avis de la commission de réforme est communiqué au fonctionnaire sur sa demande ;

La circulaire précise : « *le secrétariat de la commission de réforme informe le fonctionnaire de la date à laquelle son dossier sera examiné, au moins huit jours avant cette date. Cette notification doit rappeler à l'intéressé qu'il peut :*

- *Pendant ce délai de huit jours, consulter lui-même la partie administrative de son dossier et la partie médicale le de celui-ci par l'intermédiaire d'un médecin qu'il désigne à cet effet ;*
- *Lors de la réunion de la commission de réforme, se faire représenter par un médecin et se faire entendre ou faire entendre une personne de son choix...*

Afin d'éviter une annulation contentieuse devant le juge administratif pour non-respect du délai de huit jours fixé par l'article 19 du décret [4], l'administration d'origine du fonctionnaire doit également être informée de la date de la réunion de la commission de réforme pour faire connaître au fonctionnaire la faculté qui lui est offerte. »

F.8 Accident de service ou maladie professionnelle

Tout accident de service (travail ou trajet) doit être déclaré dans les meilleurs délais à son administration locale.

La reconnaissance du caractère d'un accident de service ou de la maladie professionnelle permet soit l'allongement des congés, soit leur rémunération à un taux majoré (par exemple, maintien du traitement complet jusqu'à ce que l'enseignant ou enseignant-chercheur puisse reprendre son service ou jusqu'à la retraite).

Cette reconnaissance a aussi pour effet la prise en charge par l'administration de nombreux frais importants. On trouvera en annexe de la circulaire [11] une liste indicative de ces prises en charge dont voici un résumé :

- frais médicaux relatifs à la maladie ou l'accident
- hospitalisation et éventuellement cure (transport, soins, hébergement)
- médicaments, analyses et examens
- visites et consultations de contrôle
- prothèse ou orthopédie
- transport lié à l'accident
- frais médicaux et de prothèse liés à la réadaptation fonctionnelle
- frais de rééducation et réadaptation professionnelle permettant un reclassement dans un autre poste
- lunettes et prothèses dentaires endommagées
- en cas de décès, frais funéraires

La reconnaissance d'un accident de service est difficile à obtenir, la preuve incombant à l'intéressé. La reconnaissance d'une maladie professionnelle est généralement obtenue par référence aux tableaux de maladies professionnelles du code de la Sécurité sociale.

A noter que les arrêts de travail consécutifs à un surmenage professionnel (burn-out), à une souffrance ou des pressions exercées sur les agents (Risques Psycho-Sociaux), doivent faire l'objet d'une déclaration d'accident ou de maladie imputable au service (article 21 bis de [1]).

Pour un arrêt de travail supérieur à 15 jours, la commission de réforme doit être consultée. Pour un CLD consécutif à une maladie professionnelle, le comité médical supérieur est en outre consulté. Vu la longueur de la procédure, la demande du fonctionnaire est de préférence d'abord traitée comme demande de CLD ordinaire (traitée par le comité médical) puis pourra être transformée en congé pour maladie professionnelle.

G Les congés annuels

Comme tous les fonctionnaires, les enseignants et les enseignants-chercheurs, titulaires ou non, ont droit officiellement à 5 semaines de congés payés (conquête sociale datant de 1936 et fixant initialement le congé à 2 semaines, améliorée en 1956, 1969 puis 1982 en y ajoutant une semaine à chaque étape). Le ministère rappelle régulièrement que les périodes où il n'y a pas cours (vacances universitaires) ne sont pas des périodes de congés annuels en tant que tels (circulaire [12] titre III). D'ailleurs, selon l'organisation propre à chaque collègue, ces périodes servent aussi à corriger des copies, à préparer des cours, à se documenter, à faire avancer ses travaux de recherche, etc.

Il ne saurait donc être question d'invoquer ces 5 semaines de congés payés pour allonger l'année universitaire ! Rappelons d'ailleurs que nos services statutaires sont lourds et n'ont jamais été réduits, ceci alors que la durée hebdomadaire de travail est passée, depuis la libération, de 45 heures à 40, puis 39 et enfin 35 heures ! Nos services ont même été alourdis lors de l'annualisation de 1984 pour les enseignants-chercheurs et 1993 pour les PRAG/PRCE, en calculant nos services annuels par multiplication de l'horaire hebdomadaire par la durée de l'année universitaire non pas moyenne, mais la plus longue (!), celle des IUT (32 semaines).

Nous appelons nos sections et les collègues à être vigilants afin que la présence et le travail dans nos établissements ne se prolongent pas déraisonnablement en juillet et ne reprennent pas, sauf exception, avant septembre.

Principe de non-superposition de deux congés de nature différente

Ce principe est rappelé par de nombreuses jurisprudences. Ainsi, tout congé légal ou réglementaire (maladie, maternité, jour férié, etc) d'un salarié en période de congé annuel interrompt de fait ce dernier. Les congés annuels sont donc rattrapés à une autre période.

Ainsi, tout salarié malade durant une partie de ses 5 semaines de congés payés annuels voit ses vacances prolongées de la durée de son arrêt de maladie. Cependant, pour les enseignants, la portée de ce principe est limitée car pour son application, le ministère considère que tant que l'enseignant a pu, durant les différentes périodes d'interruption des cours (vacances universitaires), et sur un intervalle de 12 mois, bénéficier d'au moins 5 semaines sans maladie, le droit à congés annuels est respecté.

Mais c'est tout de même en application de ce principe que le SNESUP a obtenu en 2012 une nette amélioration du congé de maternité, avec une réduction identique du service d'enseignement ceci, quelle que soit la position du congé durant l'année, y compris dans la période d'été.

H Les jours fériés

La liste des fêtes légales et les textes qui les ont instituées est donnée ci-après (circulaire LE PORS n°1452 du 16 mars 1982) :

- Le jour de l'An (avis du Conseil d'Etat du 23 mars 1810)
- Le lundi de Pâques (loi du 8 mars 1886)
- Le 1^{er} mai (lois des 30 avril 1947 et 29 avril 1948)
- Le 8 mai (armistice de 1945 : loi du 2 octobre 1981)
- L'Ascension (arrêté du 29 germinal, an X et loi du 9 décembre 1905, article 42)
- Le lundi de Pentecôte (loi du 8 mars 1886) [**remis en cause : voir ci-dessous**]
- Le 14 juillet (loi du 6 juillet 1880)
- L'Assomption (15 août : arrêté du 29 germinal, an X et loi du 9 décembre 1905, article 42)
- La Toussaint (1^{er} novembre : arrêté du 29 germinal, an X et loi du 9 décembre 1905, article 42)
- Le 11 novembre (armistice de 1918 : loi du 24 octobre 1922)
- Noël (25 décembre : arrêté du 29 germinal, an X et loi du 9 décembre 1905, article 42)

La loi 2004-626 du 30-06-2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées a institué une journée de travail supplémentaire (dite, journée de solidarité) qui, sauf choix contraire, est le lundi de Pentecôte pour les fonctionnaires (article 6). La loi n°2008-351 du 16-04-2008 a modifié cette loi, supprimant la référence à la journée de pentecôte et donnant trois possibilités :

- 1° Le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai ;
- 2° Le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur ;
- 3° Toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

Le SNESUP, la FSU et la quasi-totalité des syndicats de fonctionnaires, ont condamné cette disposition qui, en imposant aux salariés de ce pays une journée de travail gratuit, retrouve la tradition des corvées du Moyen-Âge ! Les salariés sont donc les boucs émissaires de l'incurie manifeste du gouvernement Raffarin pendant la canicule de l'été 2003. Nous réclamons l'abrogation de cet article de loi.

Le contournement des jours fériés par rattrapage des heures non faites ou modification insidieuse de l'emploi du temps de la semaine où apparaît un jour férié, nécessite l'intervention opiniâtre des collègues afin que les droits les plus élémentaires des collègues soient respectés : voir plus loin le constat et les propositions du SNESUP au paragraphe « L - annualisation des services d'enseignement et décompte-réduction en cas de congé » et plus particulièrement « L3 - les manques de la circulaire ».

I Les autorisations d'absence

Elles sont de deux sortes :

• Les autorisations de droit :

- pour l'exercice de **fonctions publiques électives** ;
- pour l'exercice du droit de **représentation syndicale** (décret n° 82-447 du 28-05-1982, art 13 à 15). Par exemple, toute **convocation par l'administration** d'un représentant du personnel pour siéger dans une instance représentative (nationale, académique, locale) vaut autorisation d'absence de droit. La prise en compte du temps de réunion, de préparation et de compte rendu, comme temps de travail est une évidence que l'administration a du mal à reconnaître mais sur laquelle les représentants syndicaux ne doivent pas céder (*voir* *paragraphe « L3 »*).

• Les autorisations facultatives qui doivent être demandées au chef d'établissement. Quelques exemples :

- **pour évènements familiaux** (5 jours ouvrables pour le mariage du fonctionnaire ; 3 jours ouvrables pour décès ou maladie grave du conjoint, des père, mère, enfant : voir instruction n° 7 du 23-03-1950 et circulaire n° 83-164 du 13-03-1983). A noter que les 3 jours du père à chaque naissance relève du droit à congé et non d'une autorisation d'absence (*voir* *paragraphe B*).

A noter aussi qu'il serait parfaitement anormal et scandaleux que le terme « facultatif », mal approprié dans ces cas, entraîne une application réductrice, voire peu humaine, de ces droits à absences fort légitimes (voir paragraphe L3).

- **pour concours administratifs** (2 jours qui doivent précéder immédiatement le premier jour du concours et porter sur des jours ouvrables - le samedi étant ouvrable - que l'enseignant ait ou non cours ce jour là, et quelle que soit sa quotité de travail : note de service n° 92-225 du 24-08-1998 publiée au BO spécial n° 7 du 03-09-1998) ;
- **pour raisons de santé ou les « 3 fois 2 jours »** (une circulaire du 30 décembre 1946 précise que le certificat médical n'est exigible qu'à compter du 3^{ème} jour d'absence et que tout fonctionnaire ayant bénéficié de 3 autorisations d'absence pour raison de santé au cours de l'année scolaire doit solliciter un congé de maladie en cas de nouvelle demande) ;
- **pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde** (la mère et le père peuvent en bénéficier pour des enfants de moins de 16 ans, aucune limite d'âge n'étant fixée pour les enfants handicapés : voir circulaire FP n° 1475 et B-2A/98 du 20-07-1982 et circulaire n° 83-164 du 13-04-1983).

A noter qu'avant de se rendre à **un colloque**, à **une conférence**, à **un séminaire**, il faut demander un ordre de mission qui concerne la prise en charge des frais engagés et protège juridiquement, l'ordre de mission visé valant autorisation d'absence.

J Le Congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

Réservé aux enseignants-chercheurs et prévu par le décret 84-431 dans son article 19, il peut être accordé un CRCT d'une durée de 6 mois par période de 3 ans d'activité ou de 12 mois par période de 6 ans, ceci au vu d'un projet présenté par le candidat. Les enseignants-chercheurs nommés depuis au moins 3 ans peuvent bénéficier d'un premier congé de 12 mois. Un CRCT, d'une durée de 6 mois, peut être accordé après un congé maternité ou un congé parental, à la demande de l'enseignant-chercheur.

Ce congé est accordé par le chef d'établissement, soit sur avis de la commission recherche du Conseil académique de l'établissement, soit sur proposition du CNU, chacune de ces deux instances disposant pour cela d'un contingent de CRCT.

Durant un CRCT, le fonctionnaire reste en position d'activité, conserve sa rémunération, ses droits à avancement et à retraite. Un CRCT de 6 mois réduit au moins de moitié le service statutaire d'enseignement, un CRCT de 12 mois annulant tout service (voir [12] Titre II – II-1°).

Pour les enseignants-chercheurs, qui ne se voient jamais accorder de congés de formation professionnelle (un droit pourtant théoriquement attaché au statut des fonctionnaires : décret [13]), le CRCT est à l'heure actuelle la seule disposition tenant lieu de formation continue. Mais les congés accordés pour « reconversion thématique » (qui relèverait effectivement de ce droit) sont devenus rares dans la plupart des établissements, qui privilégient un renforcement de la recherche dans le contexte concurrentiel entre laboratoires.

K Congé de formation professionnelle

Les enseignants de statut second degré, comme tous les fonctionnaires, ont droit aux congés de formation professionnelle pour parfaire leur formation, passer des concours, préparer une éventuelle réorientation professionnelle, etc (décret [13] articles 24-25). La durée du congé est au maximum de 3 ans sur la carrière, dont 12 mois indemnisés forfaitairement.

L'indemnité forfaitaire est égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence perçus au moment de la mise en congé (si le fonctionnaire était à temps partiel avant d'être en congé-formation, l'indemnité est calculée sur la base de la rémunération réellement perçue le mois précédant la mise en congé). **Cependant, l'indemnité ne peut excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice nouveau majoré 650 d'un agent en fonction à Paris.** Sur cette indemnité sont opérés des prélèvements calculés en pourcentage du traitement brut perçu au moment de la mise en congé (S.S., MGEN, retraite, contribution solidarité...). S'ajoutent à cette indemnité les prestations familiales et le supplément familial calculé sur la base du traitement perçu avant le début du congé.

L'indemnité, soumise à l'impôt sur le revenu, est versée chaque mois par les services qui gèrent le traitement avant le départ en formation. Les versements sont soumis à la production d'une attestation mensuelle de présence effective en formation.

La décision d'octroi du congé relève du Recteur, après consultation de la CAPA (obligatoire si la demande est refusée pour des raisons de nécessité de service ou si la demande a déjà été refusée deux fois).

Le bénéficiaire est en position d'activité : il continue à concourir pour l'avancement de grade et d'échelon, et à cotiser pour la retraite. Remplacé par un enseignant vacataire (ou sur service compensé en heures complémentaires), **il doit retrouver son poste à l'issue de son congé.**

Attention : pendant la durée du congé, la prime d'enseignement supérieur n'est plus versée.

Il apparaît que depuis quelques années, ces congés sont de plus en plus souvent refusés pour des raisons de continuité de service et donc, indirectement, d'économies financières, ce qui est anormal.

Concernant les enseignants-chercheurs, alors que ceux-ci en étaient abusivement exclus auparavant (ce que le SNESUP dénonçait), le ministère a enfin évolué et prévoit maintenant la possibilité du bénéfice de ce congé de formation professionnelle, indépendamment des CRCT (circulaire Gaudy du 31 janvier 2017 – 4° - dernier alinéa).

L Annualisation des services d'enseignement et décompte/réduction en cas de congé

Ce décompte/réduction du service d'enseignement suite à un congé légal ou réglementaire (maladie, maternité, paternité, etc) est régi par la circulaire Théophile [12] du 30 avril 2012.

Cette circulaire a été obtenue après plusieurs années d'intervention auprès du ministère pour dénoncer et mettre fin au scandale qui existait auparavant dans beaucoup d'établissements qui ne respectaient pas le droit fondamental à congés ! Rappelons que cela consistait, lors d'un congé, à modifier l'emploi du temps en remettant à plus tard les cours non faits (afin que les étudiants ne perdent rien). Par cette méthode, les heures étaient rattrapées, sans rémunération supplémentaire ! Le congé était donc contourné et l'enseignant, anormalement surchargé pour sa reprise !

De nombreux collègues, ulcérés, ont résisté et avec eux, le SNESUP a eu gain de cause sur une grande partie du problème, avec en plus une meilleure prise en compte du congé de maternité par une réduction identique du service, quelle que soit la position du congé durant l'année, y compris dans la période d'été (application du principe de non superposition de deux congés de nature différente).

L.1 La problématique

Elle est basée sur deux constats et principes :

1) Le travail d'enseignement ne se résume pas qu'au seul acte de transmission de connaissances en présence d'étudiants. A une heure d'enseignement correspond du temps de documentation, de préparation, de correction, des réunions pédagogiques, des jurys, du suivi d'étudiants, etc.

Sur cette base, les PRAG/PRCE effectuant 384 heures TD (ou équivalent TD), ils réalisent en fin de compte un travail à temps plein de fonctionnaire, soit 1607 heures FP (Fonction Publique). Cela aboutit au ratio ministériel :

$$1 \text{ h TD} = 1607/384 \approx 4,2 \text{ h FP}$$

Sur cette base, les enseignants-chercheurs effectuent statutairement un travail de recherche de 803,5 heures FP en plus des 192 heures d'enseignement (équivalent TD).

2) **Lors d'un congé légal ou réglementaire, le travail non fait n'est pas à rattraper**, ce qui serait contraire au droit et humainement inadmissible.

Le travail de recherche étant diffus, effectué selon l'organisation, le calendrier et les possibilités temporelles propres à chaque enseignant-chercheur, une réduction du « service » de recherche n'aurait pas grand sens. C'est l'évaluation de la recherche qui doit prendre en considération la situation particulière d'un enseignant-chercheur qui a bénéficié d'un congé légal et ceci, d'autant plus qu'il est long.

C'est donc le temps de travail d'enseignement qui doit être réduit lors d'un congé.

L.2 Calcul de la réduction du service : la philosophie de la circulaire ministérielle

Le principe général est résumé dans ce paragraphe de la circulaire : « *Les périodes de congés réglementaires de toute nature dont les personnels concernés peuvent bénéficier entraînent une dispense de service pour toutes les obligations prévues. Elles ne supposent donc aucune obligation de rattrapage a posteriori. Un enseignant qui accepte de rattraper le service statutaire (ou une partie) qu'il n'a pu accomplir du fait d'un congé régulier doit être rémunéré en heures complémentaires, lorsque ce rattrapage le conduit à accomplir un service au-delà de ses obligations statutaires.* »

Ce principe se décline concrètement de la façon suivante :

- **Lors d'un congé de maladie** :
 - a) Le travail d'enseignement prévu est réputé fait, l'emploi du temps faisant foi, éventuellement l'état prévisionnel de service.
 - b) Pour les congés longs (cas où par exemple, plus aucun enseignement n'apparaît sur l'emploi du temps), un décompte moyen est fait, proportionnellement à la durée du congé.
 - c) Enfin, sur la base du travail de tout fonctionnaire (1607 heures ramené en équivalent TD), un décompte minimal FP hebdomadaire de 8,33 heures TD pour les enseignants et 4,16 heures TD pour les enseignants-chercheurs, est opéré.

La réduction de service est alors le plus grand des 3 calculs a , b et c : règle de l'avantage (voir [12] annexe 2 – situations 1, 5, 6, etc).

- **Lors d'un congé de maternité** :
 - Pour les 1^{er} et 2^{ème} enfants, le congé étant de 16 semaines, la réduction de service est de 50 %.
 - Pour les enfants suivants (congé de 26 semaines), le service annuel restant à effectuer est alors de 36 heures TD pour les enseignantes-chercheuses et de 72 heures TD pour les enseignantes.
 - Pour les congés de 34 ou 46 semaines, aucun service d'enseignement n'est dû.

A noter que ces réductions de service sont valables quelle que soit la position du congé durant l'année, y compris dans la période d'été.

Remarque : Pour un congé à cheval sur deux années universitaires, la réduction de service est en théorie à répartir sur les deux années, proportionnellement au nombre de semaines d'arrêt compris dans chaque année. Cependant, dans ce type de situation, le congé n'est évidemment pas prévisible au 1^{er} septembre de l'année précédente, là où s'élabore le service prévisionnel de la première année. Ainsi, les collègues ne pouvant pas anticiper la réduction de service la première année, plutôt que de se faire payer des heures complémentaires la première année (ce qui serait un dévoiement du repos correspondant au congé de maternité), doivent demander le report exceptionnel des heures en excès de la première vers la seconde année. Indépendamment du congé prénatal et postnatal et donc de la période d'arrêt, la réduction de service est alors décalée vers la deuxième année. Le SNESUP regrette que le ministère n'ait pas donné un exemple type en annexe n°2 de la circulaire, cela aurait été fort utile.

La circulaire [12] donne en annexe n°2 quelques exemples de situation de congés. Elle explicite aussi certains aspects statutaires un peu éloignés du sujet mais par ailleurs fort utiles. En voici deux exemples :

Service maximal hebdomadaire des PRAG-PRCE et des enseignants-chercheurs

En complément du décret statutaire des certifiés et agrégés affectés dans l'enseignement supérieur (décret 93-461 du 25 mars 1993), cette circulaire réaffirme clairement qu'un sous-service qui serait dû à l'application du plafond hebdomadaire des 15 heures (PRAG) ou 18 heures (PRCE) **entraîne automatiquement une dispense d'enseignement pour la part du service statutaire qui ne peut être réalisée** (circulaire [12] Titre II – III - 2 - dernier alinéa). Cette clarification est essentielle pour les collègues de statut 2nd degré travaillant dans des UFR dont l'amplitude de la période d'enseignement est faible (22, 24 ou 26 semaines par exemple), le plafond hebdomadaire évitant alors des semaines surchargées.

Par ailleurs, par application aux enseignants-chercheurs du plafond général de 48 heures hebdomadaires de travail, ramenées en équivalent TD avec le coefficient de conversion de 4,2 heures FP par heure d'enseignement, le ministère y a introduit pour la première fois un maximum hebdomadaire d'enseignement pour les enseignants-chercheurs de 11 heures TD ou TP (Titre II – III - 2 - avant-dernier alinéa).

Dispense d'enseignement après un retour de congé

De la même manière, un(e) collègue qui, au retour d'un congé long (par exemple CLM, CLD, maternité...), serait matériellement dans l'impossibilité de terminer son service statutaire sans que ce soit de sa responsabilité, se verrait dispenser automatiquement des heures en question (situation 9 en annexe 2 de [12]). **Ainsi, est implicitement réaffirmé l'illégalité de tout report d'heures d'une année sur l'autre**, les services étant définis annuellement.

L.3 Les manques de la circulaire : jours fériés, autorisations d'absence, méthode calendaire...

• Les jours fériés :

Dans l'enseignement supérieur, la discussion sur la prise en compte des jours fériés, c'est-à-dire en fait sur leur paiement, est récurrente alors qu'elle ne devrait même pas se poser tellement elle induit une réponse évidemment positive, sauf pour ceux qui souhaitent, comme le MEDEF, casser uns à uns et de manière méticuleuse, les acquis sociaux petits ou grands. L'exemple du lundi de Pentecôte (pour l'ensemble des salariés) est en cela révélateur des attaques en la matière. Il est malgré tout surprenant que pour des raisons d'économie budgétaire, des gestionnaires administratifs, des chefs d'établissements, s'associent à de telles manœuvres déshonorantes et irrespectueuses des collègues.

Rappelons que les jours fériés (voir paragraphe « H ») correspondent à des fêtes légales et ouvrent donc droits à des congés tout aussi légaux.

La vérification de la prise en compte correcte des jours fériés ne peut se faire au seul regard du non-travail durant ces jours. En effet, alors que dans le cadre d'un emploi du temps hebdomadaire répétitif (cas des enseignants du secondaire par exemple), les heures prévues durant un jour férié sont réputées faites et le droit est respecté, dans le cadre de l'annualisation des services de l'enseignement supérieur et pour que les étudiants aient bien la totalité de leurs cours, trop d'établissements et d'UFR modifient l'emploi du temps de telle sorte que les heures qui auraient dû être effectuées soient réparties ailleurs, par exemple sur les autres jours de la semaine ou à d'autres périodes de l'année. Ainsi, un rattrapage insidieux et non payé des heures est organisé, ce qui est une manière de contourner le jour férié.

Or, au même titre qu'une modification d'emploi du temps pour contourner un congé de maladie ou pour le rattraper (sans accord de l'intéressé et sans paiement d'heures complémentaires) est illégale, ce que stipule à juste titre la circulaire [12] dans toute sa trame, nous dénonçons la même méthode qui aboutit à la perte de fait des jours fériés.

C'est en fait la prévisibilité du congé, en l'occurrence ici le jour férié, qui peut inciter à son contournement. Mais, que le congé soit prévisible ou non, les droits correspondants sont les mêmes ! Ainsi, les jours fériés correspondent à des droits qu'ont tous les salariés de ce pays ! Alors pourquoi les enseignants du supérieur **seraient les seuls salariés de la fonction publique (mais aussi du privé)** à ne pas bénéficier de ces jours fériés ? Sous prétexte d'annualisation ? Mais cette annualisation n'a pas été mise en place pour remettre en cause les acquis sociaux mais uniquement pour une facilitation de l'organisation pédagogique de l'année universitaire ! Et rien d'autre ! (dixit le ministre de l'époque et les suivants). Les enseignants n'ont donc pas à pâtir de ce fonctionnement.

Enfin, certains prétendent, pour justifier la non prise en compte des jours fériés, que nos services de 192 ou 384 heures en tiendraient déjà compte puisque ces heures correspondent aux 1607 heures annuelles de la Fonction Publique, les jours fériés ayant été déduits (1607 heures

= 52,2 semaines à 35 heures, auxquelles sont déduits 5 semaines de congés payés et les jours fériés). Or, ceci est historiquement inexact puisque nos services annuels ont été établis (décrets de 84 et 93) par correspondance aux services hebdomadaires de 6 ou 12 heures pendant 32 semaines, avant le passage aux 35 heures, et non pas sur le raisonnement général des 1607 heures ! D'ailleurs, la correspondance purement mathématique « 1 heure TD = 4,2 heures Fonction Publique » n'est qu'une équivalence très récente (environ 2008) ! **Une preuve supplémentaire de la déconnexion entre nos services statutaires et les 1607 heures se trouve dans le fait que la suppression du lundi de Pentecôte n'a eu aucun impact sur nos services statutaires.**

De manière incompréhensible, le texte de la circulaire qui traite des jours fériés est totalement en décalage, ne répond en rien au problème et se défausse sur les établissements (« Il appartiendra aux CA, le cas échéant, de se prononcer... ») qui eux, renvoient la balle au ministère... Le SNESUP demande instamment au ministère d'arrêter la politique de l'autruche !

La proposition du SNESUP : A raison d'environ 5 jours fériés en moyenne inclus dans l'année universitaire (calcul non développé ici), cela représente l'équivalent d'une semaine de travail et nous demandons en conséquence un décompte forfaitaire de 6 heures TD pour les EC et 12 heures TD pour les PRAG/PRCE (anciens horaires hebdomadaires). Cette méthode permet le respect des droits et statuts des enseignants tout en préservant l'intérêt des étudiants afin qu'ils aient la totalité de leurs cours.

Nous appelons les collègues à une extrême vigilance. Le SNESUP ne laissera pas l'enseignement supérieur devenir une zone de non-droits et un terrain d'essai pour les partisans d'une déréglementation généralisée !

• **Les autorisations d'absence et Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) :**

La circulaire est extrêmement ambiguë en considérant ces autorisations d'absence comme des facilités octroyées qui nécessiteraient un rattrapage des heures non faites ceci, sans aucune distinction entre celles de droit et celles facultatives. Le SNESUP conteste évidemment et fermement cette interprétation des textes qui néglige l'aspect humain et social, la circulaire oubliant de plus, sans raison valable, les autorisations d'absence réglementaires !

Par exemple, il est tout à fait inacceptable et choquant que lors d'un décès, un mariage, une naissance, le bénéfice normal de ces jours soit conditionné à un quelconque rattrapage !

Il est tout aussi anormal que les représentants du personnel voient leur temps de travail alourdi par la non prise en compte du temps de représentation (réunion, préparation, compte-rendu, etc) alors que des textes réglementaires protecteurs existent !

Nous réclamons du ministère la levée des ambiguïtés en matière d'autorisation d'absence et la prise en compte complète des autorisations de droit et celles pour événements familiaux, avec réduction de service correspondante (pour ces dernières, le service prévu doit être réputé fait et, pour les élus convoqués par l'administration, un décompte forfaitaire doit être fait, avec un temps équivalent pour la préparation et la restitution des résultats, toute heure éventuellement rattrapée s'ajoutant à ce forfait). Nous invitons nos élus à faire respecter localement ces règles de bon sens et de droit.

A noter enfin que les ASA relèvent de l'application du droit syndical (participation aux réunions syndicales nationales, aux congrès, etc) prévue par le décret 82-447 (article 13) et, à ce titre, doivent être facilitées. Ainsi et de la même manière, l'enseignement prévu durant ces ASA doit être réputé fait, tout rattrapage éventuel s'ajoutant aux heures réputées faites.

• **Les heures complémentaires et l'ineptie de la méthode calendaire pour leur repérage :**

Au motif qu'il n'est pas possible de rémunérer des heures complémentaires non faites (article 2 du décret 83-1175), le ministère s'obstine à vouloir repérer des heures complémentaires dans notre service annuel. Il applique pour cela une méthode calendaire qui consiste à considérer comme statutaires les 192 ou 384 premières heures (selon le statut) et comme complémentaire, toute heure au delà !

Or, cette méthode est particulièrement injuste et discriminatoire car selon qu'on soit malade en début ou en fin d'année (avant la 192^{ème} ou la 384^{ème} heure, selon le statut), les heures prévues durant le congé seront réputées faites ou non ! Ceci est d'autant moins acceptable que dans le second cas, un jour de carence est déduit de la rémunération alors qu'aucune heure n'est réputée faite ! Le SNESUP a alerté le ministère sur cette incohérence mais ce dernier est resté fermé à nos remarques et propositions (voir exemple ci-dessous et encadré revendicatif).

« 2 poids , 2 mesures » engendré par la méthode calendaire :	
Exemple d'un agrégé faisant 420 heures (service statutaire de 384 h + 36 h complémentaires)	
Arrêt d'une semaine pour maladie en octobre (avant la 384 ^{ème} heure) avec 14 heures prévues	Arrêt d'une semaine pour maladie en mai (après la 384 ^{ème} heure) avec 14 heures prévues
Les 14 h sont réputées faites. En fin d'année, 36 heures complémentaires seront rémunérées. Une retenue d'un jour de carence est faite sur la paye de novembre.	Toutes les heures sont perdues ! Non seulement les 14 h, considérées comme complémentaires, ne seront pas payées mais en plus, la retenue d'un jour de carence est effectuée.

Cette méthode calendaire est d'autant plus aberrante que les heures complémentaires (vocalbe extrêmement malhonnête car évitant le terme **supplémentaire** qui obligerait le paiement normal de ces heures à 125% de l'heure statutaire) sont largement et scandaleusement sous-

payées ! A titre d'exemple, l'heure complémentaire TD rémunérée environ 41 euros pour 4,2 heures de travail effectif (*voir paragraphe LI*) équivaut à devenir smicard au delà de notre service statutaire ! Est-ce normal à Bac + 5 ou Bac + 8 ?

Mais pire encore : Alors que lors de la grande grève de 2009 contre la modulation des services, nous avons gagné l'égalité TP = TD pour les enseignants-chercheurs, l'archaïsme d'un coefficient de rémunération 2/3 perdue pour les heures complémentaires TP. Et ce sous-paiement (**bien inférieur au SMIC !**) concerne aussi et encore les ATER, les vacataires... Il n'a pas de mots assez fort pour dénoncer cette injustice persistante dans un des pays les plus riches du monde !

Heureusement, concernant les heures complémentaires TP, beaucoup d'universités (mais pas toutes !) ne perdent pas leur temps à tenter de les localiser et les rémunèrent en conséquence au coefficient statutaire de 1.

Le SNESUP exige la fin de ce scandale et demande au ministère :

- 1) *L'égalité TP = TD pour tous et toutes les heures. Pour cela, une simple modification du taux de rémunération de l'heure complémentaire TP dans l'arrêté du 6 novembre 1989 suffit !*
- 2) *Un triplement du taux de rémunération de l'heure complémentaire TD pour l'amener au taux normal de 125% de l'heure statutaire moyenne, soit 120 euros.*
- 3) *La suppression de la règle calendaire, l'administration devant assumer la totalité des heures, statutaires et complémentaires, qu'elle demande aux collègues, ceci dans l'intérêt du service.*
- 4) *La transformation de cette circulaire (complétée pour prise en compte des jours fériés, des autorisations d'absence pour événements familiaux, des ASA) en un texte réglementaire.*
- 5) *Des moyens financiers et humains permettant le remplacement des collègues en congés longs.*

Dès maintenant, dans les établissements où des difficultés persistent pour faire respecter en totalité les droits à congés, il faut que les sections syndicales fassent connaître cette note (certes incomplète) et exigent qu'elle soit appliquée dans son interprétation la plus favorable, nos revendications en sus. Faire remonter aussi à la direction nationale du SNESUP tous les problèmes afin de les recenser et d'intervenir plus efficacement auprès du ministère.
