

Congés de maladie, maternité, paternité des enseignants-chercheurs et enseignants du supérieur

L'annualisation des services d'enseignement des enseignants-chercheurs et enseignants (EC&E) dans l'enseignement supérieur est source, depuis près de quarante ans, d'innombrables différends entre les administrations des établissements et les collègues devant bénéficier d'un congé de maladie (dit « ordinaire »), de maternité ou de paternité. La dernière circulaire en vigueur sur le sujet date du 30 avril 2012, et est loin d'être satisfaisante. Cette fiche en résume les grandes lignes.

Par **CLAIRE BORNAIS**, membre de la Commission administrative, **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint

Avant de discuter avec l'administration sur les obligations de service dans des cas de congé, il est impératif de consulter la circulaire et ses nombreux cas-types (à retrouver sur le site du SNESUP-FSU, rubrique Statuts et carrières/Droits généraux des personnels). Nous vous invitons à consulter la version complète de cette fiche en ligne (même rubrique). Des parties que nous n'avons pu intégrer ici par manque de place sont signalées ci-dessous par [VVLL] pour « Voir la version longue en ligne ».

CONSEILS ET RAPPELS POUR ÉVITER DES DIFFICULTÉS ULTÉRIEURES

- Le droit à congé de maladie (et autres) reconnu aux agents de l'État l'est bien sûr pour les EC&E mais se traduit spécifiquement en termes de service d'enseignement annuel dû, sous certaines réserves (voir ci-dessous). En cas de congé, il est important pour le calcul du service dû d'avoir un service prévisionnel validé, comme indiqué dans la circulaire. Mais dans de nombreux établissements, cela se fait mal ou tardivement ; il est donc important chaque année de garder des traces des enseignements prévus (échanges de mails, fichiers récapitulatifs par formation, etc.), à titre préventif.
- Il faut respecter le délai réglementaire de communication d'un arrêt maladie, qui est de quarante-huit heures (cf. art. 25 du décret 86-442). En pratique, un mail avec un scan du volet 2 ou 3 peut être envoyé à la direction de la composante et au service RH de l'établissement, à confirmer ensuite par l'envoi postal de ces deux volets ou le dépôt par un proche au service RH. [VVLL]
- Quelle que soit la durée du congé de maladie, le jour de carence s'applique (c'est-à-dire le non-paiement de 1/30^e de la rémunération mensuelle pour le premier jour d'arrêt maladie), sauf en cas de Covid, selon une décision récente et provisoire du gouvernement (décret n° 2021-15).

LES SITUATIONS DES AGENTS NON TITULAIRES

La circulaire traite essentiellement du cas des titulaires et renvoie vers des dispositions qui

devraient exister au niveau de l'établissement pour les contractuels, hors PAST et doctorants contractuels. [VVLL]

Les enseignant-es vacataires ne sont absolument pas concerné-es par le droit à congé de maladie ou de maternité, puisque seules les heures effectivement faites leur sont payées. C'est particulièrement problématique pour les étudiant-es de 3^e cycle, sans financement de thèse ou emploi principal, autorisé-es à faire jusqu'à 96 hTD de vacances par an. En effet, dans ce cas, il n'y a pas d'employeur principal autre que l'établissement, mais pas non plus de maintien de la rémunération sur laquelle comptaient ces jeunes collègues.

Il faut aussi rappeler que le service d'enseignement est défini par année universitaire et ne saurait être reporté d'une année sur l'autre pour « solder une dette ». Donc s'il n'y a plus suffisamment d'enseignements à confier au ou à la collègue à son retour de congé, le service annuel doit être considéré comme fait (comme dans la situation n° 9 des exemples de la circulaire).

Comment se traduit le congé de maladie, de maternité ou de paternité en termes de service d'enseignement ?

Réponse : très difficilement !

PRINCIPES DE LA CIRCULAIRE

Une journée de congé est égale à 7 heures de travail fonction publique au minimum, soit pour un EC au service non modulé : $(7/1\ 607) \times 192 = 50$ minutes de TD ou TP ; ou pour un E, 1 h 40 de travaux dirigés ou pratiques, soit $(7/1\ 607) \times 384$, si cette journée coïncide avec un jour ouvrable (le samedi ne faisant pas partie des jours ouvrables, comme il est rappelé dans la circulaire).

Une semaine de congé est donc reconnue pour 35 heures de travail fonction publique, soit 4 h 10 de TD ou TP d'un EC au service non modulé, ou 8 h 20 pour un E. Cela fixe un premier minimum pour les calculs à faire (le second minimum concernant le calcul à faire pour un congé de maternité).

MAIS, le texte invite à considérer deux cas, selon qu'un tableau de service prévisionnel (avec emploi du temps prévisionnel) a été établi ou pas, et indique également des modalités de calcul

Il est important chaque année de garder des traces des enseignements prévus.



© shutter_m / iStockphoto

La plupart des problèmes concernent des congés de maternité localisés en fin d'année universitaire.

Le service d'enseignement est défini par année universitaire et ne saurait être reporté d'une année sur l'autre pour « solder une dette ».

différentes selon la période du congé et l'état de réalisation du service d'enseignement prévu pour l'année universitaire, ce qui revient à considérer plusieurs cas...

Ces modalités variables découlent de la méthode calendaire sur laquelle persiste à s'appuyer le ministère malgré toutes les inégalités de rémunération qui en découlent. Cette méthode considère que les heures statutaires sont les 192 ou 384 premières dans l'emploi du temps, et les heures complémentaires (HC) sont celles éventuellement effectuées après (ce qui n'est pas le cas dans le secondaire, où existe la notion d'heure complémentaire annuelle, prévue chaque semaine). Pour les enseignant-es du supérieur, un congé de maladie aura donc des effets différents selon sa localisation dans l'année...

DES RÈGLES DE CALCUL COMPLEXES

Des minima spécifiques sont accordés pour les congés de maternité, examinés dans la section dédiée (ci-après). Les règles ci-dessous sont d'application générale ; les effets d'un congé (y compris de paternité) sur le service se calculent suivant un traitement par cas :

A) Le congé est attribué dans une période où il reste au collègue encore des cours à faire.

- Un tableau de service avec emploi du temps prévisionnel a été établi.

- **Le service statutaire n'est pas déjà entièrement fait** : alors toutes les heures d'enseignement prévues dans l'emploi du temps sont réputées faites. Elles doivent être comptabilisées dans le service fait en fin d'année, et il n'y a alors pas d'obligation de rattraper ces heures pour avoir un service complet.

- **Le service statutaire a déjà été fait, mais des HC restent à faire** : alors là, disposition inique résultant de la méthode calendaire, il n'y a pas de réduction du service associée au congé. En revanche, le salaire sera réduit au titre du jour de carence... Il n'y a pas d'obligation d'assurer ces enseignements (encore heureux !), mais s'ils ne sont pas faits, pas de paiement des heures complémentaires prévues durant la période de congé.

- **Il n'y a pas de tableau de service prévisionnel** : alors le calcul préconisé est celui de la méthode dite « proportionnelle », conduisant à des calculs d'apothicaire. [VVLL]

B) Le congé se situe dans une période où il n'y a plus de cours à faire dans l'établissement.

Rien n'est prévu dans la circulaire, qui ne répond pas à la difficulté parfois rencontrée lorsqu'un congé de maladie intervient durant une période d'examen : la confection du sujet et la correction des copies relevant des obligations statutaires des enseignant-es associée-s aux enseignements dont ils/elles ont la charge, même si les cours ont été donnés, le service n'est théoriquement pas complètement fait tant que ces obligations ne sont pas remplies. Mais à l'impossible nul n'est tenu ! [VVLL]

LES CONGÉS DE MATERNITÉ

La circulaire pose la reconnaissance minimale d'un congé de maternité, indépendamment de la date d'accouchement, comme suit :

- congé de 16 semaines, un demi-service d'enseignement ;
- congé de 26 semaines, 156 heures TD d'une EC ou 312 heures TD d'une E2D ;
- congé de 34 ou 46 semaines, l'intégralité du service annuel d'enseignement.

Les règles de calcul générales données plus haut sont cependant valables si leur application s'avère plus avantageuse que les minima spécifiques au congé maternité.

La plupart des problèmes concernent des congés de maternité localisés en fin d'année universitaire. En effet, le service prévisionnel complet de la collègue fixé en début d'année devient inadapté lorsque la grossesse est connue [VVLL].

Quid des enseignements à assurer durant mon absence ? [VVLL]

Quelle garantie de retrouver mes cours après un congé de maternité ou un congé de maladie prévu pour durer assez longtemps ? [VVLL] ■

