Note du secteur Situation Du Personnel du SNESUP-FSU sur les périodes de grève, fermetures administratives et les blocages

version du 12 novembre 2026

CE QUE DIT LA RÉGLEMENTATION

En cas de grève

L'absence de service fait (exemple : non dispensation d'un enseignement programmé et prévu) ou de présence durant la période couverte par un dépôt de préavis de grève, doit être constatée par l'administration. Il n'y a aucune obligation à se déclarer gréviste auprès de l'administration.

Un·e agent·e public·que n'est pas obligé·e de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis. Il peut cesser ou reprendre le travail au moment qu'il choisit. Cependant, en cas de constatation par l'administration de l'absence de service fait pour une tâche au cours de la journée (un cours non enseigné, absence à une réunion…), la règle est celle du retrait de 1/30 du salaire. Il n'y a aucune obligation de présence sur site, y compris au laboratoire ou dans les bureaux fournis par les composantes pour les enseignants et enseignantes-chercheures.

Références :
Droit de grève dans la fonction publique | Service Public
Dispositions applicables aux enseignants-chercheurs en cas de grève et d'absence de service fait

Sur le distanciel

Les suggestions de passage en distanciel ne sont pas une injonction à respecter. Dans leurs attributions prévues par le Code de l'éducation, les président·es n'ont pas le pouvoir de décider du passage en distanciel, mode d'enseignement qui est encadré par le Code de l'éducation.

Le distanciel est un mode d'enseignement dégradé avec une inégalité d'accès aux ressources (pas forcément d'ordinateur, connexion faible).

Rappelons que la mise à disposition d'enseignement sous forme numérique dans les établissements d'enseignement supérieur se fait "dans des conditions déterminées par leur conseil académique ou par l'organe en tenant lieu et conformes aux dispositions du code de la propriété intellectuelle" (art L611-8

du Code de l'éducation). Elle doit cependant être obligatoirement assortie d'un accompagnement personnalisé des étudiant·es (article D611-11), dont il est fort douteux qu'il soit assuré dans une mise en place précipitée.

Quoi qu'il en soit, elle ne saurait être fondée sur le recours à un accès au réseau et à du matériel financés par l'enseignant·e elle ou lui-même. Personne ne peut imposer à un·e agent·e public·que d'utiliser ses moyens personnels (ordinateur, connexion internet) pour des besoins professionnels. Si un enseignant·e accepte de les utiliser, ce peut être après avoir convenu d'une prise en charge – ordinateur professionnel, prise en charge financière de l'abonnement internet. Les ressources ou cours filmés restent la propriété des enseignant·es selon le Code de la propriété intellectuelle.

Qui plus est, il faut que les conditions de travail du distanciel soient évaluées par les établissements et intégrées au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) à l'instar de ce qui s'est fait lors de la mise en place du télétravail.

Le même article L. 611-8 du Code de l'Éducation prévoit qu'un enseignement fait à distance (synchrone ou asynchrone) a la même valeur qu'un enseignement en présentiel. Il n'est donc pas possible de décompter à la baisse un TP/ TD/ CM fait en distanciel.

Le SNESUP-FSU a interpellé en comité social d'administration ministériel (CSA MESR) le 23 octobre la DGRH du ministère sur ce sujet et notamment sur le fait que les modalités de mise en place du distanciel sont fixées par le contrat pluriannuel des établissements et qu'à notre connaissance aucun établissement n'a fixé dans son contrat pluriannuel qu'il avait pour objectif de contourner le droit de mobilisation des étudiant·es et des agent·es en imposant l'enseignement à distance.

Références :
Attributions du président
Cadre de mise en place du distanciel dans le Code de l'éducation
Fiche pratique du SNESUP sur les injonctions au distanciel et les questions de propriété intellectuelle

Sur le report des cours

Le report des cours n'est évoqué à aucun moment dans le cadre réglementaire, ni dans la jurisprudence actuelle. Cependant, la circulaire congés du 30 avril 2012 précise qu'il est interdit d'imposer à un·e enseignant·e-chercheur·es plus de 11 heures de travaux dirigés ou travaux pratiques par semaine en raison de la directive européenne sur le temps de travail. Pour les ESAS, le décret 2025-792 fixe un plafond de 15 heures pour les agrégé·es et de 18h pour les autres corps. Les collègues pourront donc s'appuyer sur ces maxima hebdomadaires pour refuser des reports d'enseignement qui conduiraient à les dépasser.

De plus, un·e enseignant·e ne peut se voir reprocher en fin d'année un sous-service qui n'est pas de son fait en raison de ces maxima empêchant le report des cours. En particulier, les primes ne peuvent pas leur être retirées pour cette raison, selon les dispositions obtenues par le SNESUP-FSU des décrets RIPEC et PES.

Le report des cours pendant les périodes de congés ne peut être décidé de manière unilatérale par le/la président·e ou toute autre personne. En effet, le calendrier universitaire est fixé par une délibération du conseil d'administration de l'établissement.

Selon la circulaire congés, "Les établissements publics d'enseignement supérieur disposant de l'autonomie pédagogique et administrative en vertu de l'article L. 711-1 du code de l'éducation, il appartient désormais à chacun de fixer le début des cours et la fin de l'année universitaire, à l'instar des dates d'examens et des dates de vacances. Cette décision est adoptée par le conseil d'administration de l'établissement, après consultation du comité social d'administration (CSA)."

Références :
Circulaire congés du 30 avril 2012
Décret ESAS 2025-792

Sur la modification du tableau de service et du prévisionnel pour le second semestre

Les décrets 84-431 et 2025-792 prévoient que "le tableau de service peut être adapté pour chaque semestre d'enseignement". En aucun cas, il n'est indiqué que le tableau de service peut-être changé *en cours de semestre ou en cours d'année.* Il s'agit là d'une interprétation abusive du décret statutaire des enseignant·es-chercheur·es et du décret ESAS. En suivant cette logique, chaque semaine un·e chef·fe d'établissement pourrait changer les horaires d'un·e enseignant·e selon ses envies. De plus, les attributions de service doivent se faire dans le cadre fixé par le Conseil d'Administration et à notre connaissance, aucun CA n'a délibéré sur des dispositions permettant d'entraver le droit de mobilisation des étudiant·es et des agent·es en reportant les cours en cas de mobilisation.

Références :
Décret ESAS 2025-792
Décret EC 84-431

Sur le service fait, les heures complémentaires et les vacations

À l'heure actuelle, il existe un vide dans la réglementation nationale et la jurisprudence sur le principe qu'un cours non fait en raison d'une fermeture administrative ou un blocage soit considéré comme du service fait. Cela veut dire également que rien ne s'y oppose et qu'il faut l'exiger localement en utilisant les rapports de force avec l'administration.

En ce qui concerne les heures complémentaires, le décret 83-1175 prévoit dans son article 2 : "Les cours, les travaux dirigés et les séances de travaux pratiques sont rémunérés à l'heure effective". Il en découle que le paiement d'une heure complémentaire ou d'une heure de vacation (*i.e.* réalisée par un CEV ou ATV) présuppose que l'enseignement a été fait de manière effective (à moins d'une négociation spécifique dans les établissements).

Références :
Décret heures complémentaires



CE QUE REVENDIQUE LE SNESUP-FSU

- Le SNESUP-FSU exige d'**arrêter de placer sous la responsabilité des enseignant·es le recours au distanciel** et que soit immédiatement mis fin à ces injonctions non réglementaires.

- Le SNESUP-FSU demande la **banalisation des enseignements**, c'est-à-dire leur suspension, les jours de mobilisation ou a minima l'absence de contrôle des absences pour les étudiants et les apprentis (dispense d'assiduité).

- Les enseignant·es n'étant en aucun cas responsables de la non-tenue des enseignements, le SNESUP-FSU demande que les enseignements prévus les jours de blocage, de fermeture administrative ou toute autre circonstance ne permettant pas la tenue des enseignements, **ne soient pas retirés du service** fait des enseignant·es concerné·es – quels que soient leurs statuts (vacataires, enseignant·es, enseignant·es-chercheur·ses, contractuel·les…).

- Le SNESUP-FSU **dénonce les menaces, pressions ou intimidations** sur les enseignant·es au sein des établissements dans le but de les pousser à rattraper les heures ou à assurer les enseignements en distanciel synchrone ou asynchrone.

- Le SNESUP-FSU rappelle que l'employeur doit **protéger les agent·es des violences externes et internes** selon l'article L4121-1 du Code du travail. Ainsi tout personnel – quel que soit son statut – a à sa disposition un registre de santé sécurité pour consigner toute violence subie. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre section locale du SNESUP-FSU pour vous faire accompagner.

- Le SNESUP-FSU invite les collègues à **ne pas se déclarer gréviste** et à ne pas répondre aux demandes de l'administration allant dans le sens inverse.