

Direction des relations et des ressources humaines

Département du pilotage des moyens et de la gestion individuelle des personnels

CADRAGE DE LA GESTION DES CONGES ENSEIGNANTS POUR RAISON FAMILIALE OU DE SANTE

Référence : circulaire du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche n°2012-9 du 30-4-2012

Avertissement : Cette note ne concerne pas les congés annuels régis notamment par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984

1 - Temps de travail

Le temps de travail effectif annuel dû par tout personnel relevant de la fonction publique d'Etat est de 1607 heures pour un temps complet. La période de référence est l'année universitaire. Ce volume global est effectué :

- à 50% en recherche et 50% (192 heures équivalent travaux dirigés – HETD) en enseignement pour les enseignants chercheurs, maîtres de conférences et professeurs associés ;
- à 100% sur des missions d'enseignement pour les enseignants du second degré (384 HETD).

La période d'enseignement court du 1^{er} septembre au 30 juin, hors période de fermeture de l'établissement. Le service des enseignants nommés après la rentrée universitaire est proratisé en fonction de la période d'enseignement qui reste à couvrir à compter de la date d'affectation jusqu'au 30 juin. De même un départ avant la fin de l'année universitaire induit un service dû proratisé en fonction du délai courant du 1^{er} septembre à la date de fin de fonction.

La durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours ne doit pas excéder 48 HETD (enseignement, recherche, tâches administratives, etc.), y compris les heures supplémentaires (article 6 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003).

2 - Décompte des heures de service pendant les congés de maladie

Pour tout arrêt maladie, un certificat d'arrêt de travail doit être fourni au responsable administratif de composante ou de service dans les 48 heures. L'enseignant doit adresser au responsable administratif de composante le tableau de service d'enseignement prévu pour la période concernée. Ce document visé par le directeur de la composante permet à la gestionnaire RH de composante de saisir les heures correspondantes dans SGCE. En l'absence de tableau de service, le service d'enseignement saisi pour la période de congé maladie sera calculé en fonction du coefficient défini ci-dessous.

Cadre de référence : décompte annuel du 1 sept au 30 juin = 300 jours ¹	
Nombre de semaines travaillées = 300/7 jours = 42,86 semaines de 5 jours travaillés	
Nombre de jours travaillés = 214,30 jours	
Taux horaire journalier enseignants chercheur : 192 14,30 = 0,89 heure = 53 mn ETD	Taux horaire journalier enseignants du second degré : 384/214,30 = 1,79 heures = 1 heure 47 mn ETD

¹ Cette période de référence ne concerne que l'enseignement en présentiel, mais en aucun cas toutes les autres tâches afférentes à l'activité pédagogique (telles que surveillances d'examens, jurys, corrections de copie, préparations de cours, etc.)

Lorsque le congé maladie a lieu pendant la période d'enseignement telle que définie ci-dessus, le nombre d'heures d'enseignement que l'enseignant est réputé avoir effectué est égal à

$$\text{(Service statutaire / nombre de jours travaillés) X durée du congé maladie (en jours ouvrés)} = \text{nombre d'heures d'enseignement à prendre en compte dans le service d'enseignement}$$

Exemple 1 : un enseignant chercheur en congé maladie durant 4 semaines hors période de fermeture de l'établissement

Taux horaire journalier d'un enseignant chercheur 0,89 soit 4,45 HETD par semaine (0,89 x 5)

4 semaines de congé de maladie : $4,45 \times 4 = 17,80$ HETD réputées avoir été effectuées.

Exemple 2 : un enseignant chercheur en congé maladie durant 4 semaines dont 2 semaines hors période de fermeture de l'établissement et 2 semaines durant la période de fermeture

Taux horaire journalier d'un enseignant chercheur 0,89 soit 4,45 HETD par semaine (0,89 x 5)

2 semaines de congé de maladie hors période de fermeture = $4,45 \times 2 = 8,90$ HETD réputées avoir été effectuées

2 semaines pendant fermeture de l'établissement = 0 HETD heures non effectuées

3 – Décompte des heures de service pendant un congé de maternité

Congé de maternité	Références	Service réputé effectué	
		enseignante chercheuse	enseignante du 2 nd degré
16 semaines 1 ^{er} et 2 ^{ème} enfant	Article L1225-17 du code du travail	96 HETD (restent 96 HETD à effectuer)	192 HETD (restent 192 HETD à effectuer)
congé de maternité de 26 semaines pour la grossesse 3 ^e enfant	Article L1225-18 du code du travail	156 HETD (restent 36 HETD à effectuer)	312 HETD (restent 72 heures à effectuer)
grossesse multiple	Article L1225-19 du code du travail	192 HETD	384 HETD

Conformément à la note du 9 juillet 2013 de l'université Toulouse III – Paul Sabatier relative aux services d'enseignement, les dépassements sont autorisés dans la limite de 100% du service dû sur l'année universitaire considérée. Le tableau ci-dessous décline le plafonnement des heures complémentaires en fonction de la typologie des congés maternités

Congé de maternité	Plafonnement HCC	
	enseignante chercheuse	enseignante du 2 nd degré
16 semaines 1 ^{er} et 2 ^{ème} enfant	96 HETD	192 HETD
congé de maternité de 26 semaines pour la grossesse 3 ^e enfant	36 HETD	72 HETD
grossesse multiple	0 HETD	0 HETD

Une enseignante qui va bénéficier d'un congé de maternité ne peut pas être tenue de répartir l'ensemble de son service statutaire (192HETD ou 384 HETD) dans son tableau de service pendant sa seule période de présence. Imposer une telle répartition revêtirait en effet un caractère manifestement illégal (circulaire DPE A2/FD n° 892 du 7 novembre 2001). Tout tableau de service qui méconnaîtrait ce principe serait susceptible d'un recours devant le juge administratif.

Plusieurs cas de figure sont possibles pour le calcul de la dispense de service en cas de congés recouvrant en tout ou partie la période 1er juillet - 31 août. **L'enseignante peut faire le choix** d'un décompte de son

service sur la première année universitaire concernée (option 1), ou sur l'année suivante (option 2), ou à la fois sur la première année concernée et la suivante (option 3).

Calcul de l'option 3 : volume du service à répartir sur 2 années universitaires	
Naissance unique 16 semaines	288 HETD (96 HETD dues au titre de l'année N + 192 HETD dues au titre de l'année N+1) pour une enseignante chercheuse 576 HETD (192 HETD dues au titre de l'année N + 384 HETD dues au titre de l'année N+1) pour une enseignante 2 nd degré
Congé de maternité troisième enfant né ou à charge 26 semaines	228 HETD (36 HETD dues année N + 192 HETD dues année N+1) pour une enseignante chercheuse 456 HETD (72 HETD dues année N + 384 HETD dues année N+1) pour une enseignante 2 nd degré
Naissances multiples	192 HETD pour une enseignante chercheuse 384 HETD pour une enseignante 2 nd degré

Le volume du service à répartir est décliné sur chacune des deux années universitaires concernées en accord avec l'enseignante en fonction des nécessités de service. Par exemple, pour une enseignante chercheuse avec naissance unique, 150 HETD peuvent être effectuées en N et 138 HETD en N+1. Le nombre maximal d'HCC est fixé à 288 HETD réparties en fonction des nécessités de service et de l'accord de l'enseignante sur N et N+1.

Pour garantir les conditions de santé au travail il est demandé aux collègues enceintes qui envisagent un service prévisionnel avec heures de cours complémentaires de compléter l'imprimé joint (qui figurera sur intranet rubrique RH- informations utiles à tous les personnels – services d'enseignements) en précisant l'option choisie et en détaillant le planning des enseignements avant et après le congé maternité. Ce document devra être transmis avec avis du directeur de composante à la DRRH-DPMGIP, avant la fin de la 14^{ème} semaine de grossesse (délai requis pour l'envoi de la déclaration de grossesse).. Le médecin de prévention sera systématiquement informé de ces demandes.

4- Gestion des congés annuels en cas d'arrêt maladie ou maternité

Concernant les congés de maternité ou maladie, suite à la décision de la Cour de justice des communautés européennes du 18 mars 2004 (affaire C-342/01), les personnels doivent pouvoir bénéficier, durant la même année, d'un congé annuel de cinq semaines, dans la limite des congés annuels déjà pris et en prenant en compte les périodes de fermeture de l'établissement.

A titre d'exemple, une enseignante-chercheuse dont le congé de maternité a coïncidé avec la période estivale doit pouvoir bénéficier d'un décalage de son congé annuel à l'issue de cette période. Elle pourra ainsi reporter 5 semaines de congés sur l'année universitaire suivante déduction faite des congés préalablement pris et des périodes de fermeture de l'établissement. Pour l'année universitaire 2013-2014, aucun report n'est envisageable puisque les périodes de fermeture sont supérieures à 25 jours.

5- Autres types d'absence

Seuls les congés prévus par les textes législatifs ou réglementaires entraînent la prise en compte du nombre d'heures correspondant dans le calcul du service fait. Ils n'impliquent aucune obligation de rattrapage. Un enseignant qui accepte de rattraper le service statutaire doit être rémunéré en heures complémentaires, s'il y a dépassement de service.

En revanche les autorisations d'absence (événements familiaux, participation aux concours, etc.) ne sont pas considérées comme des congés réglementaires et sont donc rattrapées sans paiement d'HCC, tout comme les enseignements non effectués du fait d'une mission de service confiée par l'établissement.

Les différents types de congés

Le décompte des heures d'enseignement s'effectue :

- pour les congés de la liste 1, selon les modalités applicables en cas de congés de maladie ordinaire
- pour les congés de la liste 2, au prorata de la période d'activité de l'agent.

LISTE 1 – Saisie du service d'enseignement calculée sur la base des modalités appliquées pour le congé de maladie ordinaire (maintien du plein traitement)

Congé d'adoption :

Le congé débute à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les sept jours qui précèdent cette arrivée. La durée du congé dépend du nombre d'enfants adoptés et du nombre d'enfants à charge. Lorsque les deux conjoints travaillent, qu'ils soient tous deux fonctionnaires ou non, soit l'un des deux renonce à son droit, soit le congé est réparti entre eux. Dans ce dernier cas, la durée du congé est augmentée de onze jours, ou de dix-huit jours en cas d'adoptions multiples, et ne peut être fractionné en plus de deux parties, dont la plus courte est au moins égale à onze jours. Les deux périodes peuvent être prises simultanément.

	Congé non partagé	Congé partagé
1 ou 2 enfants à charge du fait de l'adoption	10 semaines	10 semaines + 11 jours
3 enfants au moins à charge du fait de l'adoption	18 semaines	18 semaines + 11 jours
Multiples	22 semaines	22 semaines + 18 jours

En cas de non partage du congé d'adoption, l'intéressé doit faire une demande accompagnée d'une déclaration sur l'honneur de son conjoint attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé pour adoption pendant cette période.

Le conjoint qui renonce au congé d'adoption peut bénéficier du congé supplémentaire de trois jours ouvrables accordé à cette occasion (article L. 215-2 du code de l'action sociale et des familles et instruction n° 7 du 23 mars 1950).

Congé pour le père à l'occasion de la naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables inclus dans les 15 jours entourant la naissance de l'enfant.

Congé de paternité : 11 jours (ou 18 jours en cas de naissances multiples) à poser dans les 4 mois qui suivent la naissance, de manière consécutive.

Congé de longue maladie (CLM) : les fonctionnaires atteints d'une maladie figurant sur la liste établie par l'arrêté du 14 mars 1986 et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée nécessitant un traitement et des soins prolongés, ont droit à un « congé de longue maladie » (CLM).

Congé de longue durée (CLD) : les fonctionnaires atteints d'une affection relevant de l'un des 5 groupes de maladies suivants : cancer, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis, qui sont dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions et sont arrivés au terme de la première année de congé de longue maladie à plein traitement, ont droit à un « congé de longue durée » (CLD).

LISTE 2 - Congés n'ouvrant pas droit à déclaration de service fait sur la période d'absence concernée (interruption du traitement)

Congé parental : position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant

- accordé à 1 seul parent
- 6 mois renouvelable jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant

Congé de présence parentale : permet aux fonctionnaires de cesser leur activité professionnelle lorsque la maladie, l'accident ou le handicap particulièrement graves d'un enfant à charge rendent indispensables une présence soutenue de sa mère et/ou de son père auprès de lui et des soins contraignants.

- durée maximum d'1 an sur une période de 36 mois
- congé fractionnable

Congé de solidarité familiale :

Le congé de solidarité familiale est accordé lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile que le bénéficiaire du congé ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, qu'elle qu'en soit la cause.

- durée : 3 mois maximum, renouvelable une fois.

Autorisations d'absence

Mariage / PACS de l'agent :

- 5 jours ouvrables (Le jour du mariage (ou du PACS) est compris dans la durée d'autorisation).

Décès ou maladie très grave du conjoint (ou du partenaire du PACS), père, mère, enfants :

- 3 jours ouvrables + délais de route 48 heures maximum.