



Syndicat National de l'Enseignement SUPérieur
Fédération Syndicale Unitaire

Le SNESUP vient de recevoir la toute nouvelle circulaire sur les congés. Après 4 années d'intervention régulière auprès du ministère et plus d'un an après la 1^{ère} réunion du groupe de travail le 1-2-2011, il était temps !

Lors de notre dernière rencontre avec la DGRH le 16 février dernier, il avait été décidé qu'une version quasi définitive du texte nous serait communiquée pour relecture courant mars, avec retour rapide de notre part pour publication courant avril. Rien de cela n'a été fait, malgré nos relances fin mars et mi-avril faisant suite à nos inquiétudes. Nous découvrons donc une circulaire qui contient de nettes avancées sociales à mettre au compte de l'opiniâtreté du SNESUP, mais maintient cependant en l'état des problèmes qu'il était pourtant facile de résoudre.

En voici une très brève analyse en commençant par les points positifs :

- 1) **Congé de maternité** : La jurisprudence stipulant la non-superposition de 2 congés de nature différente (ex : maternité et congés annuels) est enfin prise en compte. Ainsi (page 5, point 7 des principes : 2nd minimum), le congé de maternité de 16 semaines est pris en compte **pour ½ service minimum ceci, quelle que soit la date d'accouchement** (même principe pour les congés de 26, 34 ou 46 semaines). C'est une très grosse avancée pour nos collègues femmes ! Attention cependant à l'application qui sera faite de la circulaire car malgré notre demande de février dernier, **aucun exemple ne vient expliciter le décompte d'un congé de maternité** empiétant juillet et août, ou un congé à cheval sur 2 années universitaires avec application d'un prorata. Rien non plus sur le cas d'un congé situé en fin d'année universitaire avec un total « service effectué + dispense d'1/2 service » qui serait supérieur au service statutaire et qui de fait, engendrerait le paiement d'heures complémentaires. A noter que sur ce point, la DGRH a bien précisé que c'est la notion de dispense qui autorise cette possibilité de paiement d'heures complémentaires malgré la fameuse méthode calendaire.
- 2) **Concernant le congé de maladie**, rien n'est changé sur la méthode qui consiste à considérer que l'horaire prévu durant tout congé est réputé fait.

Cependant, dans des situations particulières, il se peut qu'au bout d'un certain temps d'absence, l'emploi du temps ait été modifié, ne faisant plus apparaître l'enseignant malade. Ainsi, il n'est plus possible de lui décompter comme faites des heures qui ne sont plus prévues ! Pour remédier à cette injustice, une méthode proportionnelle a été introduite à notre demande afin de prendre en compte un volume d'heures le plus réaliste possible calculé au prorata de la durée d'absence et d'une moyenne hebdomadaire (service annuel / nombre de semaines de l'année universitaire). Un premier souci apparaît car la durée de l'année universitaire varie d'une UFR à l'autre et ne peut donc être fixée uniformément sur une université sans entraîner de distorsion de calcul entre UFR.

Enfin, nous avons fortement insisté sur le fait que notre travail va bien au-delà du seul acte d'enseignement avec notamment tout le travail connexe (préparation, correction, documentation, suivi des étudiants, jurys et réunions diverses, rattrapages, etc, en plus de la recherche)... Conjugué à la vision ministérielle qui considère que, comme tous les fonctionnaires et salariés, nous effectuons 1607 heures annuelles, avec un coefficient $1607/384 = 4,2$ heures Fonction Publique pour une heure TD ou TP d'enseignement, cela a abouti à la proposition ministérielle instaurant un minimum FP hebdomadaire de 35 heures / $4,2 = 8,36$ heures TD ou TP pour les E2D et de 4,18 heures TD ou TP pour les EC (1^{er} minimum : page 5 en haut).

L'application de ce minimum, quelle que soit la période du congé de maladie, doit donc aboutir à décompter des heures lorsqu'un collègue est malade une semaine où il n'avait pas cours, ceci afin de prendre en compte le travail connexe qui n'a pu être effectué à cause de la maladie. Malheureusement, là encore, aucun exemple ne vient expliciter cette situation. Par contre, un tel décompte ne peut avoir lieu en fin d'année, au-delà du service statutaire (voir paragraphe 5 de cette analyse).

Au final, le nombre d'heures réputées faites durant un congé de maladie est le plus élevé (règle de l'avantage) des 3 résultats issus des méthodes précédentes : horaire prévu, méthode proportionnelle et minimum FP (voir situations 1, 2, 3, 5, 6, 7). Ceci est aussi un progrès par rapport à la circulaire antérieure.

- 3) **Service maximum hebdomadaire des PRAG-PRCE** : Un autre point d'appui important mais indirect de cette circulaire est l'affirmation claire qu'un sous-service d'E2D lié 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 n'aura pu être réalisé (p 9 – 4^{ème} alinéa). Ceci est un gros progrès pour les collègues E2D qui travaillent dans des UFR dont l'amplitude de la période d'enseignement est faible (22, 24 ou 26 semaines par exemple).

Par ailleurs, par application aux EC du plafond général de 48 heures hebdomadaires, ramenées en enseignement avec le coefficient de conversion de 4,2 heures FP par heure d'enseignement, le ministère introduit pour la première fois un maximum hebdomadaire d'enseignement pour les EC de 11 heures TD ou TP.

- 4) **Dispense d'enseignement après un retour de congé** : De la même manière, un ou une collègue qui, au retour d'un congé long par exemple, 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 de la page 17). Ainsi, est implicitement réaffirmé l'illégalité de tout report d'heures d'une année sur l'autre, les services étant définis annuellement.

Voilà qui clôt les aspects positifs ! Pour les points négatifs, nous en voyons 3 :

- 5) **La méthode calendaire** de localisation des heures complémentaires dans nos services annualisés est maintenue au prétexte que des heures complémentaires ne peuvent être payées que si elles sont réellement faites (notion d'heures effectives : p6 – 4^{ème} alinéa). Ainsi, un arrêt de travail en mai (période où par exemple, le service statutaire est souvent dépassé) n'engendrera aucun décompte d'heures d'enseignement. Par contre, le même arrêt en début d'année, avec le même nombre d'heures prévues, sera totalement pris en compte puisqu'il est situé dans la partie statutaire du service ! Il faut donc éviter d'être malade lorsqu'on est fatigué en fin d'année... D'autant qu'une contradiction majeure et une injustice nouvelle apparaissent avec le décompte d'une journée de carence pour maladie alors qu'aucune heure n'est réputée faite. Nous avons pourtant alerté en février le ministère sur cette incohérence mais rien ne transparait dans la circulaire.

Nous avons insisté pour que l'administration assume la totalité des heures, statutaires et complémentaires, qu'elle demande aux collègues, ceci dans l'intérêt du service ! Mais le ministère est resté totalement fermé sur cette demande.

Dans le même esprit, il n'y aura pas de décompte d'un minimum FP au-delà de la 192 ou 384^{ème} heure effectuée.

- 6) **Blocage encore plus incompréhensible sur les autorisations d'absence** (page 5 – dernier paragraphe et situations 4 et 8), même liées à une convocation de l'administration (cas des élus)!
- 7) **Enfin, concernant les jours fériés**, et malgré le silence assourdissant du ministère face à nos arguments, rien n'a avancé sur ce scandale qui fait que nous sommes les seuls salariés à les rattraper et donc à ne pas en bénéficier ! Rappelons qu'il y a en moyenne 5 jours fériés dans une année universitaire, soit l'équivalent d'une semaine de travail, ce qui n'a rien de négligeable. La seule proposition du ministère, c'est de se défausser sur les CA d'universités à qui « *il appartient, le cas échéant, de se prononcer.* » (page 6 – 2^{ème} paragraphe)... Il va de soi qu'il faudra agir à tous niveaux pour faire cesser cette injustice, notre proposition simplificatrice étant d'instaurer un décompte forfaitaire d'une semaine au titre de tous les jours fériés pour tous les collègues, soit 6 ou 12 heures selon le statut.

En conclusion, malgré des blocages persistants (méthode calendaire, jours fériés, autorisations d'absence...), c'est une circulaire qui améliore considérablement le congé de maternité. Il ne devrait plus y avoir de problème sur ce sujet. Les congés de maladie sont mieux traités aussi, de même que l'explicitation des maxima hebdomadaires des E2D (et sa création pour le EC) pourra entraîner une réduction de service pour certains collègues.

La pression locale des collègues et de nos sections, ainsi que la persévérance du SNESUP sur ce dossier ont donc payé. Il reste cependant à faire entrer en application et à améliorer encore cette circulaire dans chaque établissement. Une discussion en CT est nécessaire, notamment sur les jours fériés et la journée de carence incompatible avec les arrêts maladie de fin d'année.

Le secteur « Situation Des Personnels ».