

Séance du 4 juillet 2017

Extrait du recueil des actes
du Conseil d'Administration de l'UVHC

Objet : Congés légaux des enseignants et enseignants-chercheurs

Le Conseil d'Administration de l'UVHC s'est réuni en formation plénière dans la salle du conseil du bâtiment Claudin Lejeune 3 - Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs en Informatique, Automatique, Mécanique, Energétique, et Electronique (ENSIAME) le mardi 4 juillet 2017, sur la convocation et sous la présidence de Monsieur Abdelhakim ARTIBA, Président de l'Université,

Le quorum étant atteint,

Vu la circulaire du 30 avril 2012 DGRH 2012-0157 relative aux congés légaux des enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur ;

Vu la délibération du conseil d'administration n° 2014-35 du 8 juillet 2014 fixant la durée de l'année universitaire à 32 semaines;

M. le Président donne la parole à monsieur le Vice-Président délégué aux affaires juridiques qui présente le dispositif.

Après en avoir délibéré,

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ADOPTE A L'UNANIMITE DES VOIX LES REGLES DE PRISE EN COMPTE DES CONGES LEGAUX SELON LE DOCUMENT ANNEXE A LA PRESENTE DELIBERATION.

Fait à Valenciennes, le 5 juillet 2017

Le Président de l'Université



Professeur Abdelhakim ARTIBA

Date de publication

20 07 2017

I.	Sommaire	
II.	Obligations statutaires de charge d'enseignement.....	2
III.	L'équivalence HTP=HTD.....	3
IV.	Les heures complémentaires (HC).....	3
V.	Les conséquences d'un congé réglementaire sur les obligations de service d'enseignement....	4
A.	Liste des congés réglementaires auxquels tout fonctionnaire a droit.....	4
B.	Prise en compte minimale d'une période de congé et impact sur le service redevable.....	5
C.	Impact de la position calendaire de la période de congé.....	5
	1. Congé pendant la période active de formation de la composante alors que le service statutaire dû n'est pas encore accompli	5
	2. Congé pendant une période de fermeture de l'établissement ou une période de vacances pédagogiques de la composante	5
	3. Congé pendant la période active de formation alors que le service statutaire dû est déjà accompli.....	5
	4. Congé « à cheval » sur deux périodes de natures différentes.....	5
D.	Prise en compte des heures prévues dans VT durant la période du congé.....	6
E.	Méthode proportionnelle basée sur la durée de l'année universitaire	6
VI.	Exemples de situation	6
	Premier exemple congé pendant une période de fermeture.....	6
	Deuxième exemple	6
	Troisième exemple.....	7
	Quatrième exemple.....	7

La présente note a pour vocation de clarifier auprès de l'ensemble des enseignants chercheurs et enseignants de l'université, ayant des obligations statutaires ou contractuelles de service d'enseignement, les modalités de prise en compte des congés avec traitement légaux de toute nature : paternité, maternité, congés maladie,

Remarque, les CRCT ainsi que les autorisations d'absences ne sont pas traités dans cette note, on se référera à la circulaire précitée qui ne nécessite pas d'instanciation locale pour ces situations.

Il est rappelé que le service d'enseignement qui aurait dû être effectué durant ces périodes d'absence est considéré comme réalisé dans le décompte du service fait en fin d'année, lors des validations de service, préalable au calcul des éventuelles heures complémentaires.

Seules les périodes de congés pour lesquelles les directions des composantes auront été averties et les formulaires de déclarations de congé/arrêt auront été transmis au Service de gestion administrative et paye des personnels enseignants de l'établissement, seront prises en considération dans ce calcul.

Un suivi du dispositif sera mis en place.

II. Obligations statutaires de charge d'enseignement

Le temps de travail annuel effectif dû par tout personnel relevant de la fonction publique d'État est de 1607 heures pour un temps complet. La période de référence est l'année universitaire (du 1 septembre année n au 31 août année n+1).

La période d'enseignement court du 1^{er} septembre au 30 juin, soit 10 mois, hors période de fermeture de l'établissement. Le service des enseignants/enseignants-chercheurs nommés après la rentrée universitaire est proratisé en fonction de la période d'enseignement qui reste à couvrir à compter de la date du premier jour du mois d'affectation jusqu'au 30 juin. De même un départ avant la fin de la période d'enseignement induit un service dû proratisé en fonction du délai courant du 1^{er} septembre à la date du dernier jour du mois de fin de fonction.

Les obligations statutaires d'enseignement sont les suivantes :

Enseignants-chercheurs : Professeur des universités Maître de conférences ATER	192 h
Enseignants du second degré: PRCE – PRAG	384 h
Doctorants avec ACE : Activité Complémentaire d'Enseignement	Selon le contrat, maximum : 64 h
PAST contractuels	Selon le contrat

Les heures effectuées au-delà des obligations statutaires sont payées en heures complémentaires sous réserve que les enseignants remplissent les conditions réglementaires exposées ci-après.

III. L'équivalence HTP=HTD

L'équivalence hTP=hTD s'applique :

- aux enseignements effectués dans le cadre de la formation par apprentissage (FA) à tous les enseignants
- Dans le cadre de leur service statutaire :
 - Aux enseignants-chercheurs et PAST
 - Aux enseignants du second degré
- Dans le service d'enseignement dans le cadre des contrats doctoraux.

Dans le cadre d'heures payées en heures complémentaires (hors enseignement FA), les heures de travaux pratiques sont payées avec application du coefficient 2/3.

1h TP = 2/3 h TD.

Deux compteurs calendaires sont utilisés, l'un pour les enseignements FA, l'autre pour l'ensemble des autres tâches comptées comme service d'enseignement (FI, FC).

IV. Les heures complémentaires (HC)

Les heures complémentaires ne peuvent être rémunérées à un.e enseignant.e qu'au-delà de ses obligations statutaires.

Il est réglementairement impossible de percevoir des heures complémentaires, dans les cas suivants :

- pour les ATER,
- s'il y a une décharge (décharge administrative, PCA ou PRP en décharge, PEDR transformée en décharge...), à l'exception des décharges syndicales.
- si l'enseignant.e est à temps partiel,
- si l'enseignant.e bénéficie d'une délégation ou d'un CRCT pendant la durée de cette délégation ou du CRCT.

De plus, on ne paie pas les heures correspondant aux congés (maladie, maternité, adoption, paternité,...). Elles viennent réduire les obligations de service.

V. Les conséquences d'un congé réglementaire sur les obligations de service d'enseignement

Principe général : un congé réglementaire avec traitement impacte le service statutaire dû.

Les heures réputées être effectuées pour cause de congé réglementaire avec traitement sont d'abord déduites du service d'enseignement statutaire dû, puis, pour le calcul des heures statutaires restantes et des éventuelles heures complémentaires, sont comptées les heures en application du référentiel de service (HRS) (cf délibération 2011-59 du CA de l'UVHC), sont ensuite prises en compte suivant l'ordre calendaire les heures effectuées en FI ou FC, viennent ensuite les heures du compteur FA.

Le cas des congés de maternité est spécifique et n'entraîne pas de besoin de précision locale, on se référera donc à la circulaire ESRH1220221C de 2012, Titre II 7°).

A. Liste des congés réglementaires auxquels tout fonctionnaire a droit

Article 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 cité par la circulaire de 2012 précitée.

Congés avec traitement :

Congé annuel ; congé de maladie ; de longue maladie ou de longue durée ; congé de maternité ou d'adoption ; congé de paternité et d'accueil de l'enfant ; congé de formation professionnelle ; congé pour validation des acquis de l'expérience ; congé pour bilan de compétences ; congé pour formation syndicale ; congé d'une durée maximale de deux jours ouvrables pendant la durée de son mandat, s'il est représentant du personnel au sein des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ; congé pour siéger, comme représentant d'une association déclarée en application de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité, dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'État à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale ; congé pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire, soit une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale.

Congés sans traitement :

congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause ;
congé de six jours ouvrables par an accordé, sur sa demande, au fonctionnaire de moins de vingt-cinq ans, pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs ; congé parental (6 mois renouvelable) ;
congé de présence parentale.

Les personnels contractuels (non fonctionnaires) ont le droit à des congés comparables, se référer aux articles 10 à 24 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

B. Prise en compte minimale d'une période de congé et impact sur le service redevable

Citation de la circulaire ESRH1220221C de 2012, Titre II – I- 6°) :

*De manière générale, une journée de congé est égale à 7h de travail fonction publique au minimum, soit pour un enseignant-chercheur [] : $(7/1607) \times 192 = 50$ minutes de travaux dirigés ou pratiques ; ou pour un enseignant du second degré affecté dans le supérieur, 1 heure 40 minutes de travaux dirigés ou pratiques, soit $(7/1607) \times 384$, si cette journée coïncide avec un jour ouvrable. Les samedis, dimanches, ainsi que les jours fériés et chômés ne constituent pas des jours ouvrables []. Une semaine de congé légal est donc reconnue pour 35 heures de travail fonction publique au minimum, soit 4 heures et 10 minutes de travaux dirigés ou pratiques pour un enseignant chercheur, ou pour 8 heures et 20 minutes pour un enseignant du second degré affecté dans l'enseignement supérieur (**premier minimum**).*

Première méthode de prise en compte d'un congé, quelque soit la période de l'année de son occurrence, application de la règle une journée de congé est égale à 7h de travail fonction publique. (Voir : Premier exemple)

C. Impact de la position calendaire de la période de congé

Les cas de figure suivants sont à considérer : congé pendant la période active de formation de la composante alors que le service statutaire dû n'est pas encore accompli, congé chevauchant une période de fermeture de l'établissement, congé chevauchant une période de vacances pédagogiques de la composante de formation, congé pendant la période active de formation alors que le service statutaire dû est déjà accompli.

1. Congé pendant la période active de formation de la composante alors que le service statutaire dû n'est pas encore accompli

La méthode de calcul choisi est la méthode la plus avantageuse pour la personne parmi les méthodes exposées aux paragraphes D et E (Voir les: Deuxième exemple et Troisième exemple)

2. Congé pendant une période de fermeture de l'établissement ou une période de vacances pédagogiques de la composante

La méthode de calcul choisi est la méthode de prise en compte minimale d'un congé exposée au paragraphe 0 (Voir : Premier exemple)

3. Congé pendant la période active de formation alors que le service statutaire dû est déjà accompli.

La méthode de calcul choisi est la méthode de prise en compte minimale d'un congé exposée au paragraphe B (Voir : Quatrième exemple)

4. Congé « à cheval » sur deux périodes de natures différentes.

Plusieurs cas sont à considérer :

- le congé est « à cheval » sur une période de fermeture ou de vacances et une période d'activité alors que le service n'est pas complètement effectué (cas de la période de la Toussaint par exemple). Les deux périodes sont traitées suivant leur ordre calendaire, la période de fermeture suivant la méthode du minimum, la période d'activité suivant la méthode la plus favorable à l'individu.

- Cas où la prise en compte du congé fait franchir le seuil du volume statutaire dû (exemple d'un congé de 3 semaines d'un.e Es ayant déjà effectué 380h). S'il reste k heures de service statutaires dues et que l'utilisation de la méthode proportionnelle ou celle de VT permet de calculer m heures pour la période de congé avec $m > k$ alors les k heures sont réputées effectuées et suivant la méthode utilisée cela détermine une date à laquelle le service statutaire est accompli, la période de congé au-delà est traitée suivant la méthode du minimum.

D. Prise en compte des heures prévues dans VT durant la période du congé

Les heures saisies dans VT, l'outil de gestion des emplois du temps du système d'information de l'établissement, constituent le tableau de service d'enseignement de l'ensemble des collègues assurant des enseignements.

Pour cette méthode de calcul, les heures positionnées pendant la période de congé sont comptabilisées.

E. Méthode proportionnelle basée sur la durée de l'année universitaire

La durée de l'année universitaire de l'établissement a été fixée à 32 semaines. C'est la durée pendant laquelle un.e enseignant.e ou enseignant.e chercheur.se est réputé.e effectuer son service statutairement dû.

Il s'en suit donc que pour un.e enseignant.e (resp. un.e enseignant.e chercheur.se) une journée de congé pendant cette période correspond à $384/(32 \times 5) = 2,4$ h soit 2h24mn (resp. 1,2h soit 1h12mn) réputées effectuées.

VI. Exemples de situation

Pour tous les exemples, nb est le nombre d'heures réputées être effectuées et diminuant le service dont la personne est redevable pour l'année en cours. Les exemples traitent de personnes sans modification du service statutaire dû avant la période de congé considérée.

Premier exemple congé pendant une période de fermeture

Madame X, E-C, est en congé 3 semaines, fin juillet début août. Période de fermeture de l'université, c'est la méthode du premier minimum qui s'applique. Le nombre de jours à prendre en compte est $3 \times 5 = 15$.

$$nb = (3 \times 5) \times 50mn = 12h30$$

Le service redevable restant de madame X est de 192h-12h30 soit 179h30. Madame X avait effectué son service statutaire de 192h et aucune heure complémentaire. Les 192 heures effectuées se répartissent donc en 179h30 de service statutaire dû suite à la prise en compte de la période de congé et 12h30 d'HC.

Deuxième exemple congé avant réalisation complète du service statutaire (1)

Monsieur U, PRCE, est en congé 2 semaines début octobre, période d'activité pédagogique de la composante. À cette date, Monsieur U a déjà réalisé 75h EQTD (toutes filières et modes de formation confondus). Étaient placées dans VT pour les deux premières semaines d'octobre un total de 28h EQTD en sommant les heures prévues dans toutes les formations et sans distinction de modalité FI FA FC. La méthode proportionnelle détermine un volume d'heure de 10jours \times 2,4h = 24h (une semaine = 5 jours ouvrables). C'est donc la méthode du tableau de service qui est appliquée. **nb = 28h**

Le service redevable restant de monsieur U est de 384h-28h soit 356h.

Troisième exemple congé avant réalisation complète du service statutaire (2)

Monsieur T, E-C, est en congé 3 jours fin septembre, période d'activité pédagogique de la composante. À cette date, Monsieur T a déjà réalisé 45h EQTD (toutes filières et modes de formation confondus). Deux heures étaient placées dans VT pour ces trois jours de septembre. La méthode proportionnelle détermine un volume d'heure de 3jours x 1,2h = 3,6h. C'est donc la méthode proportionnelle qui est appliquée. **nb = 3,6h**

Le service redevable restant de monsieur T est de 192h-3,6 soit 188,4h.

Quatrième exemple congé après réalisation de service statutaire

Madame M, PRAG, est en congé 2 semaines, fin mai. Période d'activité pédagogique de la composante. À cette date madame M a déjà effectué un total de 400h EQTD soit son service statutaire plus 16 HC, c'est la méthode du minimum de prise en compte qui est utilisée.

Le nombre de jours à prendre en compte est $2 \times 5 = 10$.

$nb = (2 \times 5) \times 1h40mn = 16h40mn$

Le service statutaire de madame M prend donc en compte ce nb heures et, à l'issue de la période de congé, les 400h d'enseignement effectuées sont donc réparties en 367h20 de service statutaire (suite à la prise en compte de la période de congé) et 32h40mn d'HC