

## Quelques références légales

### Article L.613-1 du Code de l'éducation

« Les aptitudes et l'acquisition des connaissances sont appréciées, soit par un contrôle continu et régulier, soit par un examen terminal, soit par ces deux modes de contrôle combinés. Les modalités de ce contrôle tiennent compte des contraintes spécifiques des étudiants accueillis au titre de la formation continue. Elles sont adaptées aux contraintes spécifiques des étudiants ou personnes bénéficiant de la formation continue présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé ou en état de grossesse »

### Circulaire ministérielle du 30 avril 2012 sur les Congés légaux des enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur (n° 2012-0009)

« Un congé de maternité de 16 semaines est prévu par l'article L. 1225-17 du code du travail. Il est reconnu pour un demi-service au minimum, soit 803,5 heures de travail fonction publique ou 96 heures de travaux dirigés ou pratiques pour une enseignante-chercheuse au service non modulé ou 192 heures pour une enseignante du second degré affectée dans l'enseignement supérieur. Selon le même raisonnement, un congé de maternité de 26 semaines, prévu par l'article L. 1225-19 du code du travail, est reconnu pour 156 heures de travaux dirigés ou pratiques pour une enseignante-chercheuse au service non modulé ou 312 heures pour une enseignante du second degré affectée dans l'enseignement supérieur, et un congé de maternité de 34 ou 46 semaines, prévu par l'article L. 1225-18 du code du travail, est reconnu pour l'intégralité du service d'enseignement (deuxième minimum). Ces deux minima ont vocation à s'appliquer quelle que soit la durée de l'année universitaire et quelle que soit la période où le congé est accordé. Les établissements publics d'enseignement supérieur bénéficiant des responsabilités et compétences élargies peuvent adopter des règles plus avantageuses pour leurs enseignants, tenant compte des besoins propres d'organisation des services dans l'établissement et notamment du nombre de semaines entre lesquelles sont réparties les activités d'enseignement et les autres activités. En effet, l'article L. 954-1 du Code de l'éducation prévoit que le Conseil d'administration de ces établissements définit, dans le respect des dispositions statutaires applicables et des missions de formation initiale et continue de l'établissement, les principes généraux de répartition des obligations de service des personnels enseignants et de recherche entre les activités d'enseignement, de recherche et les autres missions qui peuvent être confiées à ces personnels. Ces principes généraux de répartition sont examinés par le Comité technique de l'établissement puis soumis au Conseil d'administration de l'établissement, qui statue sur ceux-ci par une délibération. Ils s'appliquent à l'ensemble de l'établissement, ce qui signifie qu'ils ne peuvent dériver d'une composante à l'autre »

**Note du 31 janvier 2017 sur le Décret n°2014-997 du 2 septembre 2014 – Conditions d’attribution et d’exercice des congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) accordés aux enseignants-chercheurs**

« Sauf dans le cas d'un CRCT de droit (enseignants-chercheurs ayant exercé les fonctions de président ou de directeur d'établissement public d'enseignement supérieur ou de recteur d'académie), le CRCT est accordé au vu d'un projet de recherche ou de conversion thématique.

[...]

Une fraction des CRCT est attribuée en priorité aux enseignants-chercheurs qui ont effectué pendant au moins quatre ans des tâches d'intérêt général ou qui ont conçu ou développé des enseignements nouveaux ou des pratiques pédagogiques innovantes.

[...]

Un CRCT, d'une durée de six mois, peut être accordé après un congé de maternité ou un congé parental, à la demande de l'enseignant-chercheur. Il n'existe pas de contingent réservé ou de priorité accordée à cette demande. Cette possibilité a pour but de permettre à l'enseignant-chercheur de reprendre sa recherche dans les meilleures conditions après un congé de maternité ou un congé parental. La réglementation en vigueur ne précise pas de délai minimum ou maximum entre le congé de maternité ou parental et la demande de CRCT »