

## LE DOIGT SUR LE DROIT (8)

*Réflexions sur quelques devoirs,  
obligations et responsabilités*

Erich Avondet

## Fiche n° 15

## LES ABSENCES DES ENSEIGNANTS

Comme tous les employés publics, dont ils font partie (voir la fiche n°3), les enseignants ont la possibilité de s'absenter de l'école dans des cas particuliers qui sont prévus par la loi: il s'agit de situations nombreuses et diverses, qui déterminent, du point de vue juridique, des formes variées d'interruption de l'activité professionnelle.

En général, les cas les plus communs d'absence se rapportent aux situations déterminées par:

- des raisons de santé;
  - de graves motifs d'ordre personnel, de famille.
- Cependant, d'autres situations sont prévues, peut-être moins généralisées, mais tout de même possibles:
- la participation à des examens;
  - le service militaire;
  - le mariage;
  - la maternité et les soins pour le nouveau-né;
  - les fonctions d'administrateur public;
  - les fonctions de juge populaire;
  - etc.

Dans tous les cas, quelle que soit la situation qui détermine l'absence et sa forme juridique, l'enseignant doit être autorisé à s'absenter: il doit nécessairement présenter une demande d'autorisation au responsable de l'école (directeur didactique ou proviseur), avec la documentation, la plus détaillée possible, qui prouve la nécessité absolue de l'absence.

Seulement dans le cas d'une maladie, l'autorisation ne peut être préalable: mais l'enseignant malade a le devoir d'avertir immédiatement le responsable de l'école de son empêchement et de lui faire parvenir, le plus tôt possible, la demande d'autorisation à s'absenter, accompagnée d'un certificat médical.

## Fiche n° 16

## LES REMPLACEMENTS

L'absence d'un enseignant détermine, c'est évident, une situation de "vide" pour ce qui concerne la *surveillance des élèves*, et la *continuité de l'activité didactique*.

Le responsable de l'école (directeur didactique ou proviseur) a donc le devoir et la responsabilité d'assurer que les élèves ne soient pas sans surveillance et que leur activité scolaire n'ait pas d'interruption.

Si l'absence ne dépasse pas cinq jours, la continuité doit être assurée par les collègues présents ou, si c'est le cas, par un enseignant à disposition de l'école.

Si l'absence a une durée plus longue, s'il n'y a pas d'enseignants à disposition, il y a la possibilité d'effectuer un remplacement en nommant un suppléant.

Pour ce faire, le directeur didactique (ou le proviseur) dispose d'une **liste d'aptitude** (*graduatoria*), c'est-à-dire une liste d'enseignants suppléants classés en fonction des points que leur valent le titre d'études et l'évaluation des éventuels services accomplis. Cette "liste d'aptitude" est mise à jour tous les trois ans et pour y figurer il est nécessaire de présenter, en temps voulu, une demande documentée à la Surintendance des Ecoles.

Bien entendu, en Vallée d'Aoste les enseignants suppléants doivent avoir passé l'examen de la pleine connaissance de la langue française (voir la fiche n°8): c'est la "*conditio sine qua non*" pour entrer dans le monde de l'école.

Il est évident que, pour nommer les suppléants, on doit suivre strictement l'ordre de la "liste d'aptitude": tous ceux qui y sont inscrits peuvent contrôler leur position en consultant la liste même et la liste des nominations qui, tous les jours, doit être exposée au tableau de la Direction de l'école.

Sous l'aspect juridique, les absences des enseignants sont réglées par différentes lois, avec des aspects et des dénominations particuliers.

Dernièrement, l'ébauche d'accord pour le nouveau contrat de travail du personnel de l'école a apporté des modifications, tant du point de vue nominal que du point de vue substantiel.

Par exemple, le repos annuel reconnu par la Constitution à tous les travailleurs (art. 36), dont les enseignants jouissent, pour une période de 32 jours + 4, pendant la fermeture des écoles, n'est plus le "congé ordinaire", mais simplement le **congé payé** (ferie).

De même, on ne parle plus de "congé extraordinaire" (concernant les absences d'un ou plusieurs jours pour des raisons d'une certaine gravité se rapportant à des questions de santé ou à d'autres nécessités) mais de **permis spécifiques**. Dénomination à part, dans certains cas les changements concernent aussi le contenu.

Actuellement, donc, les formes juridiques des absences sont les suivantes:

- *la Permission* (permesso breve) qui concerne les absences très courtes, deux heures au maximum, dont on peut jouir seulement s'il y a la possibilité de substituer l'absent par des collègues en service. Le maximum de permissions qu'on peut accorder durant l'année scolaire correspond à l'horaire hebdomadaire de chaque enseignant: les heures dont on a joui doivent être récupérées au cours des deux mois suivants;

- *le Permis rétribué*, qui concerne uniquement les cas suivants: participation aux concours ou aux examens (maximum 8 jours au cours de la même année scolaire), mort d'un membre de la famille (3 jours), graves motifs personnels ou de famille (maximum 3 jours), mariage de l'enseignant (15 jours);

- *l'Absence pour maladie*, qui est prévue pour un maximum de 18 mois, y comprises les absences

effectuées à partir des trois années précédentes. Le traitement est complet pour les premiers 9 mois, réduit à 90% pour les 3 mois successifs et à 50% pour les 6 derniers mois. En cas de maladie très grave, il y a la possibilité de s'absenter encore pendant 18 autres mois, sans traitement et qui ne sont pas valables pour la continuité du service;

- *le Congé pour maternité*, qui est une forme particulière de sauvegarde de la santé de la mère et de l'enfant, concernant plusieurs situations, à savoir:

- l'interdiction anticipée au travail, en cas de graves complications de la grossesse;

- l'abstention obligatoire du travail pendant les deux mois qui précèdent et les trois mois qui suivent l'accouchement;

- l'abstention facultative du travail, pour une période de six mois, pendant la première année de vie de l'enfant;

- l'abstention facultative du travail en cas de maladie de l'enfant pendant les trois premières années de vie;

- *l'Expectative*, ou mise en disponibilité, qui se rapporte, actuellement, à des absences pour de graves nécessités personnelles, de famille ou d'études, pour un maximum de 12 mois, sans traitement. Il faut souligner le fait que cette forme de mise en disponibilité constitue, en un certain sens, une véritable interruption du rapport de travail: le poste est assuré, mais pas de traitement, pas de progression dans la carrière, pas de droits pour la pension de retraite!

Exception faite pour les raisons de santé et de maternité (qui sont attestées par un certificat médical), toutes les demandes d'autorisation de s'absenter doivent être examinées avec la plus grande attention et sont laissées à la discrétion du responsable de l'école (directeur didactique ou proviseur) qui doit la concéder.

Cela ne signifie point, c'est évident, que le responsable de l'école a la possibilité de concéder ou de refuser l'autorisation selon sa

bonne ou mauvaise humeur du moment, bien au contraire, en prenant ses responsabilités, il doit examiner la situation, évaluer l'urgence et la gravité des raisons présentées, évaluer, de même, les conséquences de l'absence sur l'organisation du travail dans la classe ou dans le "module", considérer les possibilités de remplacement, etc.

Le remplacement d'un enseignant absent pose, en général, des problèmes. Dans le cas d'une absence de courte durée, l'utilisation d'un collègue en service entraîne parfois d'autres difficultés dans l'organisation du travail; si l'absence se réalise à l'intérieur d'un "module", il y a le risque que l'activité, normalement déployée par l'absent, cesse complètement, ou presque, jusqu'à son retour.

En cas d'absence plus longue, en général, on nomme un suppléant: quelques fois il y a des difficultés à en trouver; et lorsqu'on les trouve, les problèmes ne sont pas finis pour autant...

En principe, il n'existe pas un "droit à la suppléance" ni pour l'enseignant qui s'absente, ni pour les enseignants inscrits dans la "liste d'aptitude": nous avons vu que le remplacement peut se faire par d'autres moyens. Le droit du suppléant est uniquement celui de voir respecté, en cas de nomination, l'ordre de priorité fixé par la "liste d'aptitude".

Toujours en principe, il n'y a pas un strict rapport entre la durée de l'absence et celle de la suppléance: pour toute une série de raisons (possibilité d'utiliser partiellement un enseignant à la disposition de l'école, absence qui se termine pendant une période de vacances, etc.) la durée de la suppléance peut être inférieure à celle de l'absence de l'enseignant à remplacer.

A ce propos, de temps en temps, il y a quelque protestation: mais l'art. 21, alinéa 16, de l'Ordonnance ministérielle n°371 du 29 décembre 1994, est très clair et ne permet pas d'autres interprétations.